



SKRIPSI

**PENGARUH PENGGUNAAN IFS TERHADAP KINERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN PT PAL INDONESIA (PERSERO)
DENGAN PENDEKATAN *TASK-TECHNOLOGY FIT* (TTF) DAN
TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM)**

EVITA DHANY

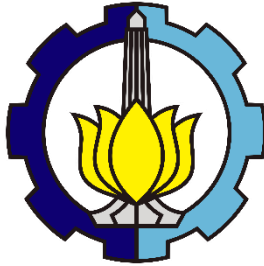
NRP. 09111640000021

DOSEN PEMBIMBING :

Dr.oec. HSG. SYARIFA HANOUM, S.T., M.T., CSEP

**DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA**

2020



SKRIPSI

**PENGARUH PENGGUNAAN IFS TERHADAP KINERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN PT PAL INDONESIA (PERSERO)
DENGAN PENDEKATAN *TASK-TECHNOLOGY FIT* (TTF) DAN
TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM)**

EVITA DHANY

NRP. 0911164000021

DOSEN PEMBIMBING :

Dr.oec. HSG. SYARIFA HANOUM, S.T., M.T., CSEP

**DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020**

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



UNDERGRADUATE THESIS

**THE INFLUENCE OF IFS ON TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE
AND CREATIVITY OF PT PAL INDONESIA (PERSERO) INTEGRATING
WITH TASK-TECHNOLOGY FIT (TTF) AND TECHNOLOGY
ACCEPTANCE MODEL (TAM) APPROACH**

EVITA DHANY

NRP. 0911164000021

SUPERVISOR :

Dr.oec. HSG. SYARIFA HANOUM, S.T., M.T., CSEP

**DEPARTEMENT OF BUSINESS MANAGEMENT
FACULTY OF CREATIVE DESAIN AND DIGITAL BUSINESS
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020**

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PENGGUNAAN IFS TERHADAP KINERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN PT PAL INDONESIA (PERSERO)
DENGAN PENDEKATAN *TASK-TECHNOLOGY FIT* (TTF) DAN
TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM)**

Oleh :

EVITA DHANY
NRP 0911164000021

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Pada

**Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis
Departemen Manajemen Bisnis
Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital
Institut Teknologi Sepuluh Nopember**

Tanggal Ujian : 16 Januari 2020

**Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi**

Pembimbing

Dr.oec. HSG. Syarifah Hanoum, S.T., M.T., CSEP
NIP. 198001062005012005

Seluruh tulisan yang tercantum pada Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dimana isi dan konten sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis bersedia menanggung segala tuntutan dan konsekuensi jika di kemudian hari terdapat pihak yang merasa dirugikan, baik secara pribadi maupun hukum.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi Skripsi ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi Skripsi dalam bentuk apa pun tanpa izin penulis.

**PENGARUH PENGGUNAAN IFS TERHADAP KINERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN PT PAL INDONESIA (PERSERO) DENGAN
PENDEKATAN *TASK TECHNOLOGY FIT* (TTF) DAN *TECHNOLOGY
ACCEPTANCE MODEL* (TAM)**

ABSTRAK

Penggunaan teknologi yang semakin canggih memberikan dampak yang positif bagi banyak perusahaan. Hal ini juga mendorong perusahaan untuk menggunakan teknologi di dalam segala aktivitas bisnisnya. Sebagai contoh penggunaan sistem informasi IFS di PT PAL Indonesia (Persero). Penggunaan sistem informasi ERP bukan hanya memberikan keuntungan perusahaan tetapi juga memberikan keuntungan bagi karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah menganalisis penggunaan teknologi dengan beberapa pendekatan model TAM, TTF, UTAUT dan beberapa model lainnya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penggunaan IFS yang diterapkan di PT PAL Indonesia (Persero) memengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan *Task Technology Fit* (TTF) dan *Technology Acceptance Model* (TAM). Tujuan yang kedua adalah menganalisis pengaruh kinerja terhadap kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Jenis penelitian yang digunakan adalah *conclusive descriptive* dan survey dengan menggunakan SEM PLS untuk menguji hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan lembaran kuisioner kepada 320 karyawan pengguna IFS di PT PAL Indonesia (Persero). Peneliti menemukan adanya 9 hipotesis yang berhubungan signifikan dan terdapat 2 hipotesis yang berhubungan negatif antar variabel. Dari hasil 2 hipotesis yang bertolak belakang perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan dari penggunaan IFS sehingga dapat menghasilkan kinerja dan kreativitas karyawan yang lebih baik lagi. Selain itu perlu meningkatkan pengetahuan mengenai penggunaan IFS dan perlu adanya pelatihan penggunaan IFS dan mmbagikan manfaat menggunakan sistem informasi IFS dalam bekerja karena akan meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero).

Kata Kunci : ERP, IFS, Kinerja, Kreativitas, TTF, TAM

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEMS ON
TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AND CREATIVITY OF PT PAL
INDONESIA (PERSERO) INTEGRATING TASK TECHNOLOGY FIT (TTF)
AND TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) APPROACH***

Abstract

The use of increasingly sophisticated technology has a positive impact on many companies. It also encourages companies to use technology in all their business activities. For example, the use of IFS information system at PT PAL Indonesia (Persero). The use of ERP information systems not only provides benefits for companies but also for employees. Based on literature reviews, the analysis of the use of technology was carried out with several approaches: TAM, TTF, UTAUT models and several other models. The purpose of this study is to analyze the effect of IFS applied at PT PAL Indonesia (Persero) on employee performance with the Task Technology Fit (TTF) and Technology Acceptance Model (TAM) approaches. The second purpose is to analyze the effect of performance on employee creativity in using IFS. The type of this research are conclusive descriptive and survey, using SEM PLS to test the hypotheses made in the study. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 320 IFS-using employees at PT PAL Indonesia (Persero). Researcher found 9 hypotheses that were significantly related. Meanwhile, there are 2 hypotheses that were negatively related between variables. From the results of the two rejected hypotheses, it is necessary to evaluate and improve the use of IFS so that it can produce better employee performance and creativity. In addition, it is necessary to increase knowledge about the use and the need for training in the use of IFS, as well as to share the benefits of using IFS information systems at work, because it will improve the performance and creativity of employees of PT PAL Indonesia (Persero).

Keywords : ERP, IFS, Performance, Creativity , TTF, TAM

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah, rahmat dan kasih karunia-Nya sehingga saat ini penulis berhasil menyelesaikan skripsi untuk menyelesaikan pendidikan penulis pada tingkat sarjana (S1) di Departemen Manajemen Bisnis Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul “Pengaruh Penggunaan IFS Terhadap Kinerja dan Kreativitas Karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan Pendekatan *Task Technology Fit* (TTF) dan *Technology Acceptance Model* (TAM).”

Pengaruh ini terdapat beberapa tantangan dan kendala yang dihadapi oleh penulis. Banyaknya dukungan dan semangat yang diberikan membuat penulis untuk terus berusaha, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun pihak – pihak yang terus memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Pihak tersebut terdiri dari:

1. Ibu Dr.oec. HSG. Syarifa Hanoum, S.T., M.T., CSEP selaku Kepala Departemen Manajemen Bisnis ITS dan sekaligus sebagai dosen pembimbing yang sudah selalu sabar dan memberikan masukan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Ibu Muniroh, S.Si., MBA selaku dosen ko-pembimbing yang sudah sabar membimbing dan memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Berto Mulia Wibawa S,Pi. M.M. selaku dosen wali yang membimbing saya selama melakukan perkuliahan di ITS.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan
5. Karyawan Teknik Pendidik yang dengan sabar melayani administrasi mahasiswa.
6. Bapak Windharto Kusuma Putra dan Ibu Dina Marlia sebagai orang tua serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan serta doa yang membuat penulis terus bersemangat

7. Bapak Sukoco Adi, Bapak Emerlandy Harlista, Ibu Ukhti Nuraini, Ibu Ira serta karyawan Divisi HCM & CM PT PAL Indonesia (Persero) yang selalu membantu dan memudahkan dalam pengambilan data skripsi.
8. Teman-teman Umbra selama perkuliahan yang sudah memberikan semangat dan selalu membantu dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Christian Caesar Setiawan Siregar, Regina Diaz, Ilun Trisinasari, dan Adista Ari Damayanti, Anindya Puspasari, Mayshel Yolanda S, Felicia Aileen yang selalu sabar mendengar keluh kesah dan memberikan semangat selama mengerjakan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat meberikan kebermanfaatan dan pembelajaran bagi penulis maupun pihak lainnya diluar sana. Penulis berharap skripsi ini dapat mebantu untuk penelitian selanjutnya.

Surabaya, 15 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	viii
<i>Abstract</i>	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis	9
1.4.2 Manfaat Keilmuan	10
1.5 Ruang Lingkup	10
1.5.1 Batasan.....	10
1.5.2 Asumsi	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Pengertian <i>Enterprise Resources Planning</i>	13
2.2 Sistem Informasi IFS.....	13

2.3 Pengertian Kinerja.....	14
2.4 Pengertian Kreativitas	14
2.5 Model <i>Task Technology Fit</i>	15
2.6 Model <i>Technology Acceptance Model</i>	15
2.7 Penelitian Terdahulu.....	16
2.8 Ringkasan Hasil Penelitian & <i>Research Gap</i>	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1 Tahapan Penelitian	27
3.1.1 Tahapan Pendahuluan	27
3.1.2 Tahapan Spesifikasi Model.....	29
3.1.3 Tahapan Pengumpulan Data	29
3.1.4 Tahapan Pengolahan data dan Kesimpulan	30
3.2 Model Penelitian.....	31
3.3.1 Pengaruh <i>Perceived Job Performance</i> terhadap dengan <i>Perceived Job Creativity</i>	33
3.3.2 Pengaruh <i>Behavioral Intention to Use IFS</i> terhadap <i>Perceived Job Performance</i>	33
3.3.3 Pengaruh <i>Perceived Usefulness of IFS</i> dan <i>Attitude towards Using IFS</i> terhadap <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	33
3.3.4 Pengaruh <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> dan <i>Perceived Usefulness of IFS</i> terhadap <i>Attitude towards Using IFS</i>	34
3.3.5 Pengaruh <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> terhadap <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	34
3.3.6 Pengaruh TTF terhadap <i>Perceived Usefulness of IFS</i> dan <i>Perceived Ease of Use of IFS</i>	35

3.3.7 Pengaruh <i>Task Related Factors</i> terhadap TTF	35
3.3.8 Pengaruh dari <i>Technology Characteristics</i> terhadap TTF	35
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.5 Objek Penelitian	39
3.5.1 Sejarah PT PAL Indonesia (Persero)	39
3.5.2 Struktur Organisasi	40
3.5.3 Visi dan Misi.....	40
3.5.4 Tata Nilai Perusahaan	41
3.5.5 Produk Perusahaan.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6.1 Jenis Penelitian	44
3.6.2 Populasi.....	44
3.6.3 Desain Kuisisioner.....	45
3.6.4 <i>Pilot Study</i>	46
3.7 Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data	46
3.7.1 <i>Missing Data</i>	46
3.7.2 Uji <i>Outlier</i>	47
3.7.3 Uji Normalitas.....	47
3.7.4 Uji Linearitas	47
3.7.5 Analisis Deskriptif	48
3.7.6 Uji <i>Outer Model</i>	48
3.7.7 Uji <i>Inner Model</i>	49
3.8 <i>Timeline</i> dan Lokasi Penelitian	51
BAB IV ANALISIS DAN DISKUSI.....	53

4.1 Pengumpulan Data	53
4.2 Data <i>Pilot Test</i>	54
4.3 Analisis Deskriptif.....	54
4.3.1 Analisis Deskriptif Demografi.....	55
4.3.2 Analisis Tabulasi Silang (<i>Crosstabs</i>).....	59
4.3.3 Analisis Deskriptif Statistik Variabel	61
4.4 Uji Asumsi.....	63
4.4.1 <i>Missing Data</i>	63
4.4.2 Uji <i>Outliers</i>	63
4.4.3 Uji Normalitas.....	64
4.4.4 Uji Linearitas	64
4.5 Analisis PLS-SEM.....	65
4.5.1 Uji <i>Outer Model</i>	65
4.5.2 Uji <i>Inner Model</i>	70
4.6 Pembahasan Hipotesis Penelitian	77
4.6.1 Hipotesis 1 (<i>Perceived Job Performance</i> Memiliki Hubungan yang Positif terhadap <i>Perceived Job Creativity</i>).....	77
4.6.2 Hipotesis 2 (<i>Behavioral intention to Use IFS</i> Memiliki Pengaruh yang Positif terhadap <i>Perceived job performance</i>)	78
4.6.3 Hipotesis 3 (<i>Perceived Usefulness of IFS</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>).....	79
4.6.4 Hipotesis 4 (<i>Attitude towards Using IFS</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>).....	80
4.6.5 Hipotesis 5 (<i>Perceived Usefulness of IFS</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Attitude towards Using IFS</i>)	81

4.6.6 Hipotesis 6 (<i>Perceived Ease of Use of IFS</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Attitude towards Using IFS</i>)	82
4.6.7 Hipotesis 7 (<i>Perceived Ease of Use of IFS</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Perceived Usefulness of IFS</i>)	83
4.6.8 Hipotesis 8 (<i>Task-Technology Fit</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> dan <i>Perceived Usefulness of IFS</i>)	84
4.6.9 Hipotesis 9 (<i>Task Factors</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Task-Technology Fit</i>).....	86
4.6.10 Hipotesis 10 (<i>Technology Characteristics</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Task-Technology Fit</i>)	86
4.7 Implikasi Manajerial.....	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Keterbatasan Peneliti	99
5.3 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
TENTANG PENULIS	135

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1. 1 Presentase Sektor Industri BUMN</i>	2
<i>Gambar 1. 2 Grafik Peningkatan Kinerja Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)</i>	5
<i>Gambar 1. 3 Penilaian Kinerja Individu Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)</i>	6
<i>Gambar 2. 1 Model Asli Task Technology Fit (TTF)</i>	15
<i>Gambar 2. 2 Technology Acceptance Model (TAM)</i>	16
<i>Gambar 2. 3 Model Task-Technology Fit (Chung et al, 2014)</i>	17
<i>Gambar 2. 4 Model TAM (Erasmus et al, 2015)</i>	18
<i>Gambar 2. 5 Model IS dan TAM (Elmorshidy, 2018)</i>	19
<i>Gambar 2. 6 Model TAM, TPB, ECM (Cheng, 2018)</i>	20
<i>Gambar 2. 7 Model TTF dan Pemanfaatan ERP (Dityawarman et al, 2016)</i>	21
<i>Gambar 2. 8 Diagram Venn Penelitian Terdahulu</i>	25
<i>Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian</i>	31
<i>Gambar 3 2 Model Penelitian TTF dan TAM</i>	32
<i>Gambar 3.3 Logo PT PAL Indonesia (Persero)</i>	39
<i>Gambar 3.4 Struktur Organisasi</i>	40
<i>Gambar 3.5 Tata Nilai PT PAL Indonesia (Persero)</i>	42
<i>Gambar 4. 1 Scatterplot Responden</i>	65
<i>Gambar 4. 2 Path Coefficient Model Penelitian</i>	76

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pendapatan Usaha Tiap Jasa dan Produk.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)	23
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan).....	38
Tabel 3. 3 <i>Timeline</i> Penelitian.....	51
Tabel 4. 1 Perbaikan Pertanyaan.....	54
Tabel 4. 2 Demografi Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 3 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4. 5 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4. 6 Demografi Responden Berdasarkan Lama Menggunakan IFS.....	58
Tabel 4. 7 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan.....	58
Tabel 4. 8 Tabulasi Slang antara Lama Bekerja dengan Lama Menggunakan IFS	60
Tabel 4. 9 Tabulasi Silang antara Jabatan dengan Lama Menggunakan IFS.....	61
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Statistik Variabel	62
Tabel 4. 11 Nilai <i>Outer Loading</i> dan AVE.....	66
Tabel 4. 12 Nilai <i>Outer Loading</i> dan AVE Setelah Reduksi	67
Tabel 4. 13 Nilai <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 4. 14 Nilai <i>Cross Loading</i> (Lanjutan).....	69
Tabel 4. 15 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 4. 16 Nilai <i>R-square</i>	71
Tabel 4. 17 Nilai <i>F-square</i>	72
Tabel 4. 18 Nilai <i>F-square</i> (Lanjutan)	73
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis.....	75
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis 1	78
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis 2.....	79

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 3	79
Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis 4	80
Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis 5	81
Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis 6	82
Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis 8	83
Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis 8	84
Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis 9	86
Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis 10	87
Tabel 4. 30 Implikasi Manajerial	95
Tabel 4. 31 Implikasi Manajerial (Lanjutan)	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	107
Lampiran 2. Surat Penerimaan Penelitian	113
Lampiran 3. Missing Data.....	115
Lampiran 4. Z-score Variabel Penelitian	119
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Nilai Skewness dan Kurtosis	121
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Q-Q Plot	123
Lampiran 7. Model Struktural Keseluruhan Variabel.....	125
Lampiran 8. Output Outer Model Penelitian.....	127
Lampiran 9. Output Outer Model Penelitian Setelah Reduksi.....	129
Lampiran 10. Output Inner Model Penelitian	131
Lampiran 11. Dokumentasi.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang dibuatnya penelitian ini sehingga dihasilkan rumusan masalah, tujuan penelitian, mafaat dari hasil penelitian, ruang lingkup yang terdiri dari batasan dan asumsi selama proses pengerjaan penelitian skripsi ini. Selanjutnya akan dijelaskan secara keseluruhan mengenai sistematika penulisan dari skripsi ini.

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih saat ini mendorong perusahaan untuk menyesuaikan diri dalam persaingan yang ketat. Perusahaan harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Penyesuaian diri yang dilakukan adalah melibatkan kecanggihan teknologi dalam setiap lini usahanya. Menurut Dityawarman *et al* (2016) perusahaan saat ini dituntut untuk berkembang dengan memperbarui penggunaan teknologi informasi beserta sistem operasinya. Faktor lain juga disebabkan dari lingkungan yang semakin kompetitif membuat perusahaan bergantung pada kinerja teknologi. Teknologi informasi memiliki peran dalam mengolah data menjadi suatu informasi. Sumber Daya Manusia menjadi pengolah data yang menghasilkan suatu informasi (Purwanto, 2010). Terbukti bahwa era informasi yang sedang berkembang untuk dapat mencapai tujuannya perlu menggunakan sistem informasi yang canggih sehingga dapat membantu pengolahan data yang dimiliki. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cheng (2018) menjelaskan salah satu sistem informasi perusahaan yang digunakan untuk mendukung segala kegiatan organisasi adalah *Enterprise Resource Planning* (ERP). *Enterprise Resource Planning* (ERP) merupakan paket *software* aplikasi yang membantu organisasi untuk mengelola sumber daya yang dimiliki, membagikan informasi antar departemen dan mengintegrasikan beberapa operasional bisnis lebih kompleks dan berhubungan oleh pelanggan (Nandi & Kumar, 2016).

Perusahaan perlu menggunakan sistem informasi ERP untuk dapat mengintegrasikan data dalam memudahkan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Sistem ERP dirancang untuk membangun server perusahaan yang memfasilitasi informasi yang terintegrasi secara lengkap sesuai proses bisnis yang dilakukan seluruh unit fungsional dalam suatu organisasi dan menggunakan database (Costa *et al*, 2016). Penggunaan sistem informasi ERP memiliki banyak keuntungan yang dapat dirasakan perusahaan. Keuntungan dalam menggunakan ERP adalah dapat merampingkan proses bisnis suatu organisasi dan dapat diterima baik oleh suatu organisasi (Das & M, 2016). Walaupun dibutuhkan biaya yang besar untuk mengadopsi penggunaan ERP tetapi memberikan keuntungan yang banyak bagi perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara merupakan *holding company* yang banyak memiliki peran penting untuk kemajuan ekonomi di Indonesia. BUMN memberikan pemasukan untuk negara dan dari tahun ke tahun terus meningkat. Badan Usaha Milik Negara terdiri dari 13 sektor industri dan terdapat 118 perusahaan yang terdaftar sebagai perusahaan negara atau BUMN (Kementrian BUMN, 2019). Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia BUMN terdiri dari dua jenis yaitu Badan Usaha Perseroan (Persero) dan Badan Usaha Umum (Perum).



Gambar 1. 1 Presentase Sektor Industri BUMN

Sumber: BUMN.go.id.

Sebagai perusahaan yang dinaungi oleh pemerintah perusahaan yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Negara perlu menggunakan sistem informasi ERP yang sangat direkomendasikan oleh kementerian BUMN dalam membantu mengintegrasikan proses bisnis perusahaanya. Beberapa perusahaan BUMN sudah menerapkan ERP seperti perusahaan PTPN VII dan Telkom menerapkan sistem ERP yaitu SAP dalam perusahaannya. BUMN memiliki sasaran strategis untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional dalam Peta Strategis (BSC) pada persepektif pembelajaran dan pertumbuhan dapat diimplementasikan dengan kompetensi karyawan yang dituntut menggunakan sistem informasi yang terintegrasi untuk meningkatkan pelayanan yang baik (Renstra BUMN, 2015). Oleh karena itu banyak perusahaan BUMN yang sudah mulai menggunakan sistem informasi ERP untuk mencapai sasaran strategis yang dibuat Kementerian BUMN.

PT PAL Indonesia (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam industri pembuatan transportasi laut di Indonesia dengan jumlah karyawan kurang lebih 1.585 personil. PT PAL Indonesia (Persero) sebagai salah satu industri strategis yang memiliki peran besar dalam pembuatan kapal di Indonesia untuk mendukung kemajuan kondisi maritim di Indonesia. PT PAL Indonesia (Persero) hadir sebagai salah satu bentuk dari komitmen pemerintah di dalam pengembangan sektor kelautan yang diwujudkan dalam program Indonesia sebagai poros maritim dunia dan program tol laut. PT PAL Indonesia membuat beberapa produk kapal yang dijual di dalam maupun di luar negeri (pal.co.id, 2017).

PT PAL Indonesia (Persero) memiliki tantangan tersendiri karena produk yang dijual merupakan produk yang dibuat berdasarkan pesanan dan tidak dapat dihasilkan dalam jumlah yang banyak. Perusahaan ini menganggap bahwa sejarah dan tradisi dapat menjadi pendorong, namun pendidikan dan pelatihan bagi para karyawannya adalah mutlak untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang tangguh dan memiliki kemampuan tinggi. Sumber Daya Manusia sebagai tulang punggung, mendapat perhatian yang khusus dan beragam dalam rangka meningkatkan kompetensi dari karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Salah satu strategi perusahaan ini dalam mengelola Sumber Daya Manusia adalah pemangkasan bisnis proses dengan

membangun sistem informasi dengan penggunaan *software* yang disebut SAP (pal.co.id, 2017). *Software* SAP (*System Application and Processing*) adalah salah satu jenis ERP yang dapat mengintegrasikan proses bisnis perusahaan (Erasmus *et al*, 2015). Penggunaan *software* SAP tersebut kini diganti dengan penggunaan *software* IFS diberlakukan semenjak tahun 2016 karena sistem informasi yang saat ini memiliki lingkup yang lebih luas dan lebih banyak kegunaan yang tidak hanya mengurus operasional tetapi dapat menginput data diri karyawan sesuai dengan kebutuhan. IFS (*Industrial and Financial System*) adalah sistem informasi yang digunakan perusahaan sebagai salah satu strategi untuk dapat mengontrol biaya yang digunakan proses produksi sehingga menghasilkan pendapatan yang lebih besar selain itu IFS juga digunakan untuk mengelola data, jam kerja, dan dokumen proyek perusahaan.

Tabel 1. 1 Pendapatan Usaha Tiap Jasa dan Produk

Pendapatan Usaha / Business Revenues
(Rp Miliar)

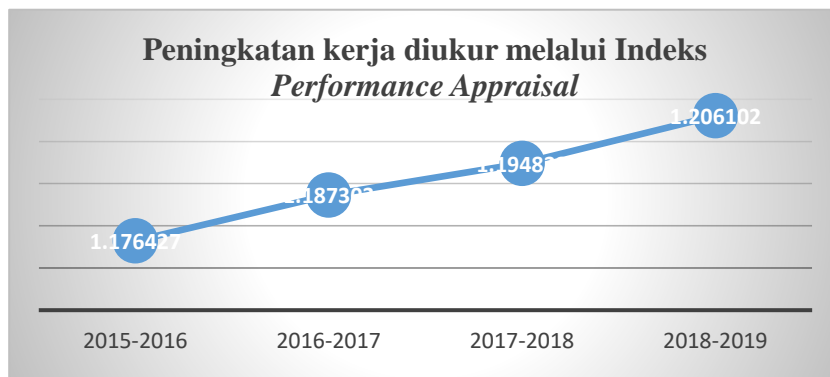
URAIAN DESCRIPTION	2018	2017	PERTUMBUHAN (%) GROWTH (%)
Produk Alutsista <i>Defense Equipment Products</i>	964,91	580,54	66,21
Produk Kapal Niaga <i>Commercial Ship Products</i>	-	2,24	(100)
Produk Rekayasa Umum <i>General Engineering Products</i>	70,42	129,52	(45,63)
Produk Pemeliharaan dan Perbaikan <i>Product Maintenance and Repair</i>	516,76	498,45	3,67
Produk/Jasa Lainnya (PT Palmars) <i>Other Products / Services (PT Palmars)</i>	29,74	38,76	(23,27)
PENDAPATAN USAHA <i>Other Products / Services (PT Palmars)</i>	1.581,83	1.249,12	26,60

Sumber: Laporan Tahunan PT PAL Indonesia (Persero) Tahun 2018

Sebagai anak perusahaan BUMN, PT PAL Indonesia (Persero) sangat memperhatikan kinerja dan kompetensi karyawannya. Perusahaan ini juga menyadari perlunya sistem informasi ERP untuk dapat mengintegrasikan kebutuhan informasi oleh jumlah karyawan yang begitu banyak dan terbagi dalam beberapa divisi. Jumlah karyawan yang bekerja di PT PAL Indonesia per 10 September 2019 adalah sebanyak 1.585 orang dengan komposisi karyawan tetap (PKWT) sebanyak 575 orang dan

karyawan tidak tetap (PKWTT) sebanyak 1.010 orang. Terdiri dari 20 divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dari penggunaan sistem informasi ERP tersebut, perusahaan mengeluarkan biaya yang cukup besar. Oleh karena itu perlu dievaluasi penggunaannya apakah memberikan dampaknya secara langsung seperti dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero). Sistem informasi yang tersedia apakah dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai target yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Selain itu kinerja karyawan yang baik dapat dirasakan di lingkungan yang sangat kompetitif dan dinamis, sehingga menjadikan kreativitas karyawan sebagai alternatif untuk meningkatkan pendapatan dan cara inovatif untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia (Amabile *et al*, 1996). PT PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang peduli dengan kompetensi karyawannya sehingga perusahaan menyediakan sistem informasi Sumber Daya Manusia untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pengolahan informasi karyawan dengan baik.



Gambar 1. 2 Grafik Peningkatan Kinerja Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)

Sumber: Data Biro Remunerasi Divisi *Human Capital Management* PT PAL Indonesia (Persero)

Berdasarkan Gambar 1.2 dijelaskan mengenai grafik peningkatan kinerja karyawan melalui indeks *performance appraisal*. Dalam empat tahun terakhir kinerja karyawan meningkat hingga tahun 2018-2019. Adanya peningkatan kinerja karyawan

merupakan dampak positif bagi perusahaan. Peningkatan indeks dari tahun 2015 hingga 2019 sebesar kurang lebih satu persen. Walaupun peningkatan kinerja perusahaan meningkat tidak terlalu besar tetapi peningkatan kinerja muncul kemungkinan dipengaruhi oleh penggunaan IFS yang mulai digunakan pada tahun 2016 oleh perusahaan.

PT PAL INDONESIA
PT PAL Indonesia (Persero)

Penilaian Kinerja Individu (Key Performance Indicator/KPI)
Periode : Tahun
Jabatan :

Form PA No.

Nama Pejabat/Karyawan :
Departemen :
Masa Kerja :
Pangkat :

Petunjuk penilaian tiap atribut terdapat pada Sheet Atribut

A. Kemampuan Kepribadian Individu (Individual Competency)												
NO	ATRIBUT	Bobot	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.1	Integritas (Integrity)											
	1. Membangun pola konduktif	3										
	2. Menjaga komitmen	5									15	0
	3. Berperilaku secara konsisten	3										
			9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			Rata ² Rt. B. M. : 3		Rata ² Rt. Indiv. : 0							
A1.2	Antusias (Enthusiastic)											
	1. Penggunaan standar kerja ditempat kerja	3										
	2. Bekerja diatas standar	5									15	0
	3. Pencapaian kinerja optimal	3										
			9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			Rata ² Rt. B. M. : 3		Rata ² Rt. Indiv. : 0							
A1.3	Kreatifitas (Creativity)											
	1. Analisa masalah	3										
	2. Ide/gagasan pemecahan masalah	3										
	3. Alternatif solusi potensial pemecahan masalah	5									15	0
	4. Pengembangan solusi pemecahan masalah	3										
			9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			Rata ² Rt. B. M. : 3		Rata ² Rt. Indiv. : 0							

B. Hasil Pekerjaan (Job Result)							
NO	ATRIBUT	Bobot	1	2	3	4	5
B1	Keluaran Hasil Kerja (Output)						
	1.	3					
	2.	3					
	3.	25					
	4.	3					
			12	0	0	0	0
			Rata ² Rt. B. M. : 3		Rata ² Rt. Indiv. : 0		
B2	Tingkat Kedisiplinan (Discipline Rate)						
	1. Jumlah jam terlambat & pulang mendahului	3					
	2. Jumlah mangkir kerja / aipa	3					
	3. Jumlah teguran lisan pelanggaran SOP	3					
	4. Jumlah surat peringatan pelanggaran SOP	15					
	5. Pelaksanaan kebersihan Lingkungan	3					
	6. Jumlah Pelanggaran keselamatan kerja	3					
			18	0	0	0	0
			Rata ² Rt. B. M. : 3		Rata ² Rt. Indiv. : 0		
B3	Komunikasi (Communication)						

Gambar 1. 3 Penilaian Kinerja Individu Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)

Sumber: SKEP/24/70000/XII/2013 PT PAL Indonesia (Persero)

Dari kinerja yang selalu meningkat, diharapkan kreativitas karyawan juga meningkat melalui penggunaan IFS. Menurut penelitian terdahulu Chung et al (2014) kreativitas karyawan menjadi kunci alternatif untuk meningkatkan pendapatan dan cara inovatif untuk memberikan dampak bagi sumber daya internalnya. Selain itu untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi melalui kolaborasi yang dilakukan karyawan, banyak organisasi mengembangkan sistem pendukung kreativitas yang berbasis komputer untuk memecahkan masalah (Abrahama & Boone, 1994). Dalam penilaian kerja karyawan PT PAL Indonesia (Persero) terdiri dari penilaian kemampuan individu dan penilaian hasil pekerjaan. Pada penilaian kemampuan individu, aspek kreativitas menjadi salah satu atribut penilaian pada form penilaian. Untuk menilai atribut kreativitas secara keseluruhan,

pengukuran dilakukan dari bagaimana karyawan dapat mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan dengan memberikan solusi secara kreatif. Kinerja diharapkan dapat meningkatkan kreativitas untuk memecahkan masalah dalam penggunaan IFS.

Sebagai perusahaan yang dinaungi oleh negara dan tergolong perusahaan besar dengan jumlah karyawan yang banyak perusahaan harus bersaing untuk dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan penelitian terdahulu membahas perkembangan teknologi yang semakin canggih mendorong perusahaan untuk menggunakan sistem informasi di dalam setiap aktivitas yang berkaitan dengan bisnis. Sistem informasi yang digunakan bukan hanya membantu memudahkan pengolahan data tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Erasmus *et al*, 2015) dan (Chung *et al*, 2014). Dari salah satu strategi perusahaan yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa PT PAL Indonesia Indonesia (Persero) menggunakan IFS yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dan kreativitas karyawan dalam bekerja. Penggunaan *software* IFS akan diteliti lebih dalam dan pengaruhnya terhadap kinerja dan kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero).

PT PAL Indonesia (Persero) memiliki 20 divisi yang memiliki tugas dan kepentingan masing-masing. Menurut wawancara karyawan di tempat penggunaan IFS adalah sebagai integrasi informasi antara pengadaan, desain kapal yang dibuat dan produksi kapal. Dari ke 20 divisi, IFS banyak digunakan untuk input *budget* kebutuhan masing-masing divisi dan sebagai penghubung informasi antar perusahaan. Selain itu karyawan juga dapat mengakses kebutuhan pekerjaannya baik dari segi kompensasi, jam kerja orang untuk karyawan yang melaksanakan lembur, dan lain-lain. IFS memberikan keuntungan yang banyak bagi perusahaan walaupun terdapat beberapa masalah yang terjadi. Penggunaan ERP selain memberikan keuntungan di dalam proses bisnis perusahaan juga memiliki beberapa masalah yang nantinya dihadapi oleh perusahaan. Masalah-masalah yang dihadapi adalah kurangnya dukungan senior manajer, adanya perbedaan etnis, penerimaan penggunaan yang rendah, integrasi sistem yang belum efektif, ketidakpuasan penggunaan dalam sistem dan tidak ada pelatihan menggunakan sistem ERP yang baru saja diterapkan (Erasmus *et al*, 2015).

Sesuai dengan masalah yang terjadi dari penelitian yang sebelumnya terdapat beberapa masalah yang dirasakan oleh karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Berdasarkan pendapat dari beberapa karyawan disana penggunaan IFS memiliki beberapa masalah karena hanya beberapa *users* yang tersedia dan keterbatasan untuk mengakses data. *Users* yang tersedia terbatas karena harga satu *user* biaya yang dibutuhkan sangat mahal. Selain itu menurut penggunaan fitur bahasa yang digunakan dalam sistem informasi IFS susah diterima oleh karyawan yang menggunakan. Dari keputusan penggunaan sistem informasi oleh perusahaan terdapat banyak beberapa masalah yang dihadapi. Keuntungan yang seharusnya dirasakan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi IFS adalah data yang sudah diintegrasikan dan bisa digunakan bagian lain walau terbatas, dan membantu mempercepat proses pengambilan keputusan.

Dari permasalahan yang terjadi, peneliti mencoba menganalisis penggunaan sistem informasi IFS apakah memberikan dampak yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan hasil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, menganalisis pengaruh kinerja terhadap kreativitas karyawan dimana dalam konteks penggunaan sistem informasi IFS kreativitas karyawan dalam memengaruhi pengambilan keputusan yang baik. Analisis penggunaan sistem informasi IFS dilakukan melalui pendekatan bagaimana teknologi bisa menyelesaikan pekerjaan karyawan dan kemudahan yang dirasakan karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah mengacu pada sampel yang lebih spesifik yaitu karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan pendekatan model penelitian kombinasi dari penelitian sebelumnya yaitu *Task Technology Fit* (TTF) dan *Technology Acceptance Model* (TAM).

Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam pengambilan keputusan. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penggunaan sistem informasi yang digunakan perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan seperti kinerja, kreativitas, dan inovasi dalam studi kasus beberapa perusahaan di luar negeri. Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu model *Task Technology Fit* (TTF) merupakan

model penelitian penggunaan teknologi dengan *output* yang dihasilkan adalah kinerja (Chung, Lee, & Choi, 2014). Untuk model *Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan model penelitian kemudahan penggunaan sistem informasi dengan *output* dampak positif (*net impact*) seperti inovasi dan kinerja (Elmorshidy, 2018) dan (Erasmus *et al*, 2015). Model yang digunakan untuk mengamati pengaruh penggunaan sistem informasi menggunakan beberapa model seperti *Task Technology Fit* (TTF), *Technology Acceptance Model* (TAM) dan modifikasi beberapa model.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian masalah yang sudah dijelaskan secara empiris dan teoritis maka dihasilkan dua rumusan masalah yaitu pengaruh penggunaan IFS dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan pendekatan variabel TTF dan TAM. Setelah itu rumusan masalah yang selanjutnya adalah pengaruh kinerja karyawan terhadap kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dalam konteks penggunaan IFS.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang telah buat, tujuan untuk melakukan penelitian ini terdiri dari dua tujuan. Adapun tujuan yang menjawab rumusan masalah adalah menganalisis penggunaan *software* IFS oleh karyawan PT PAL Indonesia (Persero) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan pendekatan model TAM dan TTF. Tujuan yang kedua adalah menganalisis hubungan kinerja dan kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dalam konteks penggunaan IFS.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini merupakan manfaat penelitian ini yang terdiri dari manfaat praktis dan manfaat keilmuan yaitu:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Perusahaan dapat mengetahui efektivitas penggunaan IFS yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawannya.

2. Perusahaan dapat mengetahui hubungan kinerja dan kreativitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan berkaitan dengan jumlah karyawan yang cukup banyak.

1.4.2 Manfaat Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dibidang Sumber Daya Manusia untuk mengetahui penggunaan sistem informasi ERP memberikan pengaruh bagi kinerja dan kreativitas karyawan yang menjadikan perusahaan PT PAL Indonesia (Persero) sebagai objek penelitian.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang digunakan dalam pengerjaan penelitian ini berupa batasan dan asumsi antara lain:

1.5.1 Batasan

Batasan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dilakukan pada PT PAL Indonesia (Persero) yang beralamat di Jalan Ujung, Surabaya, 60155
2. Pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2019.

1.5.2 Asumsi

Asumsi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang bekerja di PT PAL Indonesia (Persero).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan, pembahasan, dan penilaian dari skripsi ini, maka dibagi dalam beberapa bab dan dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian yang berisi batasan dan asumsi dalam melaksanakan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan penjelasan teori *Human Resources Information Systems*, sistem informasi IFS, kinerja, kreativitas, model TTF, *Task Technology Fit* (TTF), dan *Technology Acceptance Model* (TAM), penelitian terdahulu, dan ringkasan hasil penelitian & *research gap*. Kajian penelitian terdahulu akan menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini dan terdapat *research gap* yang menunjukkan pembaharuan dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai tahapan dalam penelitian disertai dengan diagram alir yang terbagi menjadi empat bagian, model penelitian, variabel dan hipotesis penelitian, definisi operasional variabel. Setelah itu dilanjutkan penjelasan teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data. Pada tahapan selanjutnya dijelaskan mengenai objek penelitian yang memuat mengenai profil perusahaan. Pada bagian terakhir pada bab ini dijelaskan *timeline* penelitian dan lokasi dilakukannya penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN DISKUSI

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil pengolahan data yang dilakukan. Pada sub bab pertama peneliti menjelaskan Teknik pengumpulan data dan *pilot study* yang sudah dilakukan. Selanjutnya menjelaskan mengenai analisis deskriptif yang menjelaskan tentang demografi, tabulasi silang antar demografi responden, dan analisis statistik jawaban responden. Selanjutnya menjelaskan mengenai uji asumsi. Setelah uji asumsi telah dilakukan, ke tahapan selanjutnya yaitu analisis PLS-SEM. Setelah uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan PLS SEM tahapan yang selanjutnya menjelaskan implikasi manajerial dari setiap hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab yang terakhir ini berisi kesimpulan di bagian pertama. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dibuat. Selanjutnya, terdapat keterbatasan peneliti saat melakukan penelitian. Setelah keterbatasan peneliti disampaikan, bagian selanjutnya menjelaskan mengenai saran yang berisi perbaikan untuk melakukan penelitian yang selanjutnya.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan mengenai beberapa teori yang digunakan peneliti sebagai pedoman dalam penelitian. Teori yang akan dijelaskan adalah *Enterprise Resources Planning*, sistem informasi IFS, kinerja, kreativitas pekerjaan, dan pendekatan model TAM dan TTF. Setelah itu dijelaskan mengenai penelitian terdahulu dan *research gap*.

2.1 Pengertian *Enterprise Resources Planning*

Enterprise Resources Planning adalah sistem perusahaan lintas fungsi yang terdiri dari serangkaian besar kegiatan organisasi yang didukung oleh perangkat lunak aplikasi multi-modul paket yang membantu organisasi mengelola sumber dayanya, membagikan informasinya departemen dan mengintegrasikan beberapa operasi bisnisnya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang kompleks (Mayeh et al., 2016; Nandi dan Kumar, 2016). Pada dasarnya, sistem ERP dirancang untuk menciptakan suatu server dapat memfasilitasi integrasi lengkap informasi bisnis mengalir melintasi unit fungsional dalam suatu organisasi dengan menggunakan database tunggal dan terpadu akses melalui antarmuka terpadu di seluruh organisasi (Costa et al., 2016).

2.2 Sistem Informasi IFS

Perusahaan PT PAL Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang terdaftar menggunakan sistem informasi IFS. Sistem informasi IFS merupakan salah satu sistem informasi yang termasuk ERP (*Enterprise Resource Planning*) yang mengatur segala perencanaan bisnis, dari mulai *Human Capital*, keuangan, *customer* dan lain-lain. Salah satu fitur sistem informasi SDM adalah IFS HCM, yang dapat diakses untuk input data karyawan, kontrak kerja karyawan, pelanggaran karyawan, dan kompensasi yang diterima (IFS World, 2014). Penggunaan IFS dapat meraih hasil yang maksimal bagi setiap karyawan dan dapat mendukung tugas karyawan di masa depan. IFS HCM merupakan perangkat yang terintegrasi untuk mendukung siklus hidup karyawan, menarik bakat melalui pengembangan dan alokasi,

dan perencanaan strategis. Selain itu karyawan juga dapat menggunakan sistem ini sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dari setiap divisi sehingga sistem informasi ini sangat membantu pengerjaan tugas.

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009, p. 9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak besar terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut memiliki persamaan dengan pengertian kinerja sebagai sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau sebagai perpaduan dari hasil kerja (sesuatu yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana cara mencapainya) (Sedarmayanti, 2007).

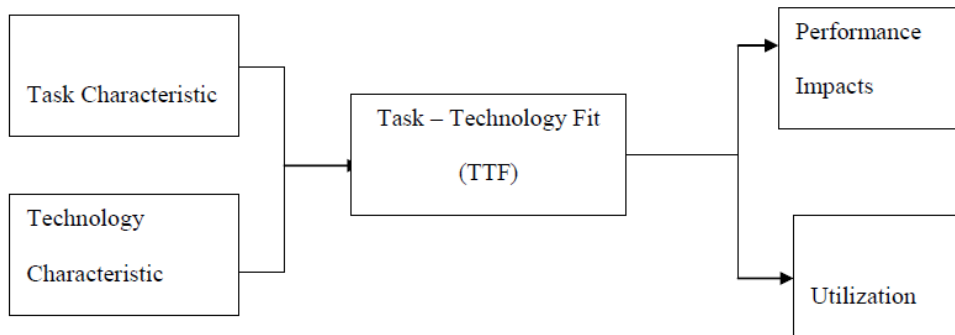
2.4 Pengertian Kreativitas

Kreativitas muncul dari produksi novel dan ide-ide berguna oleh individu atau sekelompok individu yang bekerja bersama (Amabile *et al*, 1996). Agar kreativitas terjadi dalam organisasi, manajer perlu mendukung dan mempromosikannya, karena mereka adalah individu yang paling berpengetahuan tentang hasil kerja karyawan yang harus kreatif dan mereka memiliki pengaruh yang besar terhadap konteks di mana kreativitas dapat terjadi (Shalley & Gilson, *What Leaders Need to know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity*, 2004). Informasi sangat mendukung proses kreativitas karyawan dalam bekerja. Informasi yang diterima dan mudah diakses akan memberikan kreativitas yang tinggi bagi karyawan (Shalley, 1995). Karakteristik pekerjaan juga merupakan salah satu kontributor bagi munculnya kreativitas karyawan (West & Farr, 1990). Pekerjaan yang dikerjakan dengan antusiasme yang tinggi akan menumbuhkan kreativitas dalam bekerja (Oldham & Cummings, 1996). Dengan adanya sistem pendukung kreativitas biasanya karyawan akan memiliki banyak ide untuk mengambil keputusan yang cepat dalam pekerjaannya. Penelitian

Amabile (1996) menjadikan *Creativity Support Systems* dirancang secara khusus untuk memberikan isyarat yang dapat meningkatkan kinerja kreatif individu dan kelancaran ide dianggap sebagai aspek dari kinerja yang kreatif.

2.5 Model *Task Technology Fit*

Model *Task-Technology Fit* (TTF) didefinisikan sebagai sejauh mana Teknologi membantu seseorang dalam melakukan portofolio tugasnya (Goodhue & Thompson, 1995). Gagasan utama dalam TTF yang juga berlaku dalam HRIS adalah hubungan yang ada antara kinerja individu, pemanfaatan teknologi, karakteristik teknologi dan karakteristik tugas. Teori ini menegaskan bahwa, kinerja individu akan naik jika teknologi tepat guna yang sesuai dengan karakteristik tugas akan



Gambar 2. 1 Model Asli Task Technology Fit (TTF)

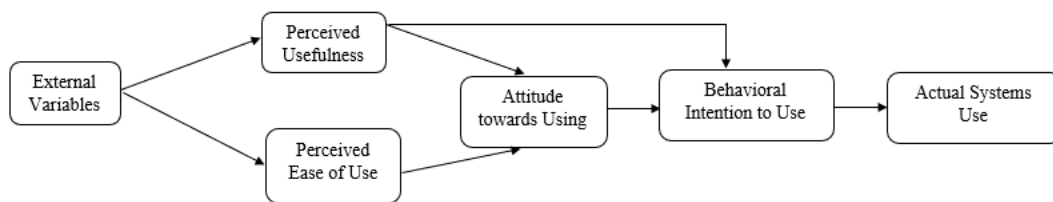
Sumber : Goodhue & Thompson (1995)

dimanfaatkan sepenuhnya. Kegagalan untuk memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan karakteristik tugas dapat menyebabkan kinerja yang buruk atau penurunan kinerja. TTF dicapai ketika karakteristik teknologi cocok dengan karakteristik tugas.

2.6 Model *Technology Acceptance Model*

Technology Acceptance Model (TAM) pada awalnya diusulkan oleh (Davis, 1989). Ini adalah teori sistem informasi dalam bentuk kerangka model yang menunjukkan bagaimana pengguna teknologi datang untuk menerima dan menggunakannya. Model menunjukkan bahwa, pengguna teknologi akan menerima teknologi jika mereka merasa bahwa, mudah digunakan dan teknologi akan bermanfaat bagi organisasi dan pekerja. Namun jika pengguna teknologi akan memiliki persepsi

negatif tentang teknologi mereka cenderung menolak, maka organisasi akan gagal menggunakan teknologi tersebut. Model di atas diekstraksi dari teori TTF oleh Davis 1989. Gagasan utama dalam model ini yang juga diterapkan dalam penelitian ini adalah bahwa, individu akan siap untuk menggunakan teknologi jika mereka percaya bahwa pemanfaatan teknologi tersebut akan menghasilkan hasil positif. Karyawan harus memiliki sikap positif terhadap teknologi sehingga mereka akan memiliki niat untuk menggunakan teknologi itu. TAM mengandalkan dua kepercayaan seperti yang terlihat dalam model di atas yang dirasakan bermanfaat dan dirasakan mudah digunakan. Menurut Davis (1989), dan Venkatesh (2003), niat perilaku untuk menggunakan teknologi muncul ketika individu merasa bahwa teknologi akan berguna dan mudah untuk menggunakan teknologi yang diperlukan.



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

Sumber : Davis (1989)

2.7 Penelitian Terdahulu

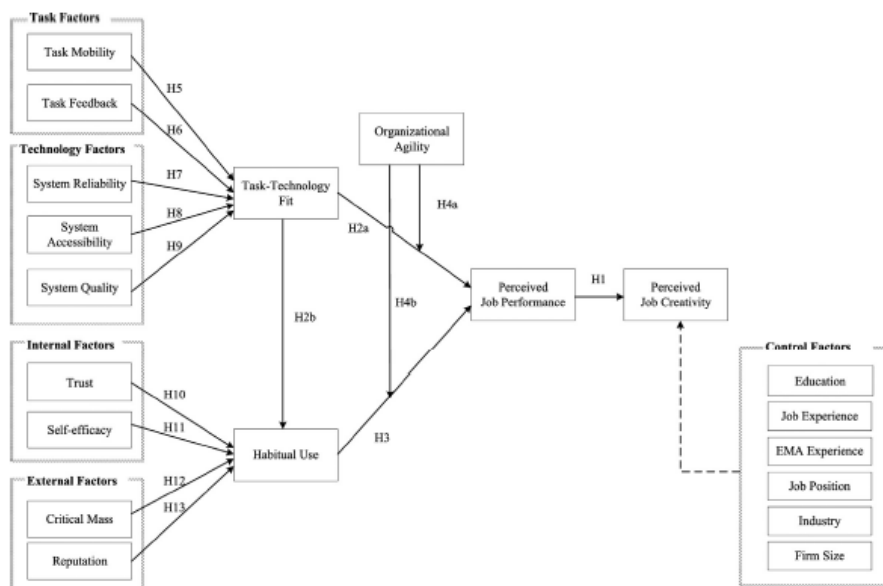
Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu dan menjadi acuan dalam membantu peneliti untuk mengidentifikasi konsep kerangka pemikiran. Berikut akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu dan akan diringkas dalam Tabel 2.1:

1. *Exploring digital creativity in the workspace: The role of enterprise mobile applications on perceived job performance and creativity.*

Chung *et al* (2014) melakukan penelitian dengan menguji pengaruh penggunaan *Enterprise Mobile Applications* terhadap persepsi kinerja dan kreativitas karyawan. Pengujian tersebut menggunakan pendekatan *Task Technology Fit* dan *habitual use*

dimana indikator di dalamnya nanti akan mempengaruhi variabel kinerja dan kreativitas karyawan dengan dipengaruhi peran moderasi kelincahan organisasi. Model penelitian akan digambarkan pada Gambar 2.3. Penelitian menggunakan metode survey dengan membagikan kuisisioner sebanyak 2.585 responden yaitu karyawan yang menggunakan EMA di pekerjaannya dan hanya 411 responden yang dinyatakan valid. Sebelumnya peneliti mengirim email responden dengan mencantumkan email kuisisioner online yang sudah dibuat.

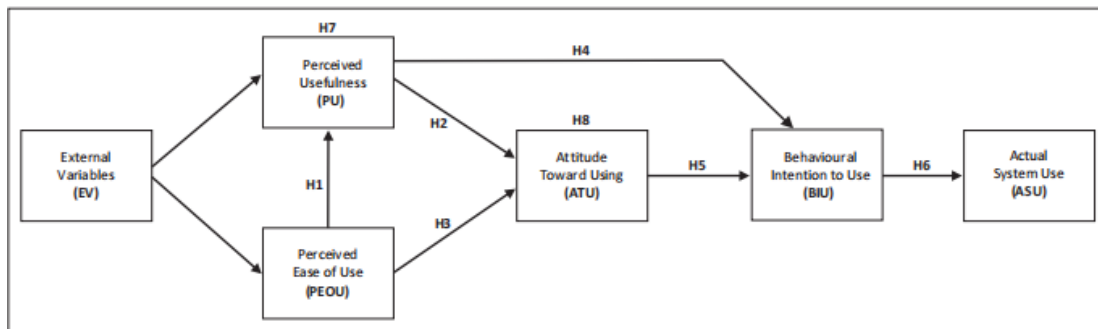
Jumlah sampel sebanyak 411 karyawan dimana sebanyak 15,9 % respon yang valid dan memenuhi kriteria dengan komposisi 49,1 % wanita dan 50,1 % pria. Sebanyak 24,8 % responden bekerja di perusahaan jasa dan 21,2 % responden bekerja di perusahaan manufaktur. Hasil menunjukkan bahwa penggunaan EMA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel TTF dan *habitual use*. Kinerja memiliki hubungan yang positif terhadap kreativitas karyawan. Hipotesis yang dinyatakan tidak diterima dalam penelitian ini adalah dimana indikator faktor internal yaitu *trust* dan *self efficacy* tidak memiliki hubungan yang positif dengan *habitual use*. Dari keenam variabel kontrol, pengalaman menggunakan EMA merupakan salah satu variabel yang paling signifikan mempengaruhi kreativitas kerja.



Gambar 2. 3 Model *Task-Technology Fit* (Chung *et al*, 2014)

2. A structural Model of Technology Acceptance

Erasmus *et al* (2015) melakukan penelitian untuk menguji model penerimaan teknologi ERP yang bernama SAP yang digunakan di perusahaan Afrika Selatan dengan menggunakan model TAM. Model penelitian akan digambarkan pada Gambar 2.4. Target penelitian ini adalah 720 karyawan perusahaan besi di Gauteng dengan menggunakan survey yang disebar. Tetapi sampel yang didapatkan sebanyak 241 responden yang diterima sehingga tingkat repons sebesar 33,5 %. Sebanyak 35,3 % responden adalah pria dan 64,7% responden adalah wanita. Bagian pertama kuisisioner memuat informasi demografi seperti jenis kelamin, umur, domisili, jabatan, latar belakang pendidikan dan pengalaman penggunaan ERP. Hasil yang diperoleh adalah dari 8 hipotesis yang diuji dan seluruh hipotesis dapat diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel TAM memiliki pengaruh yang positif.

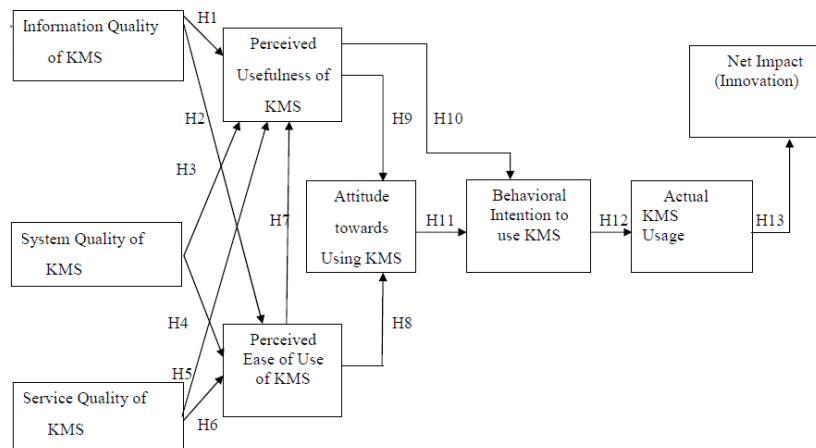


Gambar 2. 4 Model TAM (Erasmus *et al*, 2015)

3. The Impact of Knowledge Management Systems on Innovation: An Empirical Investigation in Kuwait

Elmorshidy (2018) melakukan penelitian untuk menguji penggunaan sistem informasi *Knowledge Management Systems* mempengaruhi inovasi karyawan di Negara Kuwait dengan menggunakan pendekatan model *Information System* dan *Technology Acceptance Model*. Model penelitian akan digambarkan pada Gambar 2.5. Penelitian menggunakan survey yang disebar sebanyak 500 kuisisioner. Sampel yang didapatkan sebanyak 68 % dan sebesar 349 responden di Negara Kuwait yang dinyatakan valid. Sebanyak 67,9 % responden adalah pria dan 32,1 % responden adalah wanita. Kuisisioner dikembangkan untuk diukur menggunakan variabel dan

menggunakan skala *likert* 1-5. Bagian pertama kuisisioner memuat informasi demografi seperti jenis kelamin, umur, dan tipe organisasi yang diikuti. Hasil yang diperoleh adalah terdapat 13 hipotesis diterima. Bahwa penggunaan KMS memengaruhi inovasi karyawan dengan pendekatan *Information System* dan TAM. Variabel *Information system* sebagian besar memengaruhi pendekatan TAM. Dan variabel *actual use* berhubungan positif terhadap inovasi karyawan.

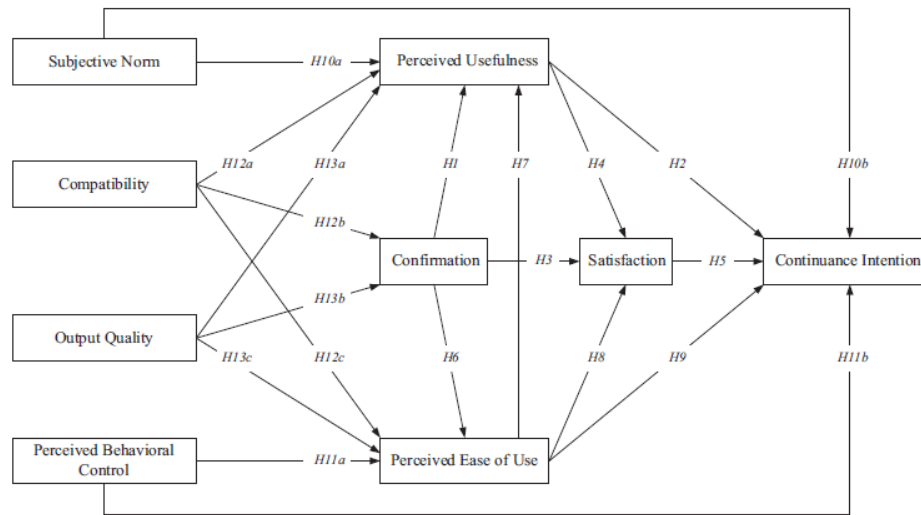


Gambar 2. 5 Model IS dan TAM (Elmorshidy, 2018)

4. What drives cloud ERP continuance? An integrated view

Cheng (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang memengaruhi niat kelanjutan karyawan dalam menggunakan cloud ERP di organisasi perusahaannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa kombinasi dari model Expectation Confirmation (ECM), Technology Acceptance Model (TAM), Theory Planned Behavior (TPB), Task Technology Fit (TTF) dan TAM2. Model penelitian akan digambarkan pada Gambar 2.6. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisisioner yang sebelumnya diuji pada pengguna akhir ERP yang bekerja pada salah satu perusahaan di Taiwan yang telah mengimplementasikan ERP selama kurang lebih satu tahun. Responden diminta untuk mengidentifikasi pertanyaan yang ambigu dan kuisisioner dapat direvisi sesuai komentar responden. Sebanyak 560 kuisisioner disebar di 56 perusahaan. Sebanyak 395 atau sebesar 70,5 % responden yang disetujui untuk dianalisa dalam penelitian ini. Sebanyak 37 % responden adalah wanita dan sebanyak 63 % responden adalah pria.

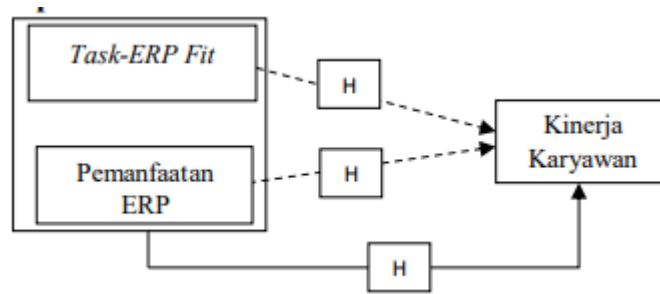
Hasil dari penelitian model hybrid yang digunakan TAM, TPB, dan ECM hipotesis yang dibuat dapat diterima dan Gambar 2.6 Model TAM, TPB, dan ECM dalam Penelitian Cheng (2018) merupakan faktor yang mempengaruhi niat keberlanjutan karyawan dalam menggunakan ERP.



Gambar 2. 6 Model TAM, TPB, ECM (Cheng, 2018)

5. Pengaruh *Task-ERP-Fit* dan Pemanfaatan ERP terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Dityawarman *et al* (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan variabel *Task-ERP-Fit* dan penggunaan pemanfaatan ERP memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan menjelaskan variabel *Task-ERP-Fit* dan pemanfaatan ERP bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Model penelitian akan digambarkan pada Gambar 2.7. Penelitian ini adalah kuantitatif dan dengan mendapatkan responden sebanyak 70. Penelitian ini menggunakan studi kasus PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif dari *Task-ERP Fit* terhadap kinerja karyawan, pemanfaatan ERP terhadap kinerja karyawan dan *Task-ERP Fit* dan pemanfaatan ERP secara bersamaan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 7 Model TTF dan Pemanfaatan ERP (Dityawarman *et al*, 2016)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tujuan	Metode	Sampel	Hasil
1.	Chung <i>et al</i> (2014)	Untuk mengetahui pengaruh penggunaan sistem informasi EMA terhadap kinerja dan kreativitas karyawan dengan pendekatan TTF dan <i>habitual use</i> .	Deskriptif, kuantitatif, survey	411 karyawan industri manufaktur yang menggunakan sistem informasi EMA.	Pengunaan EMA berpengaruh terhadap kinerja dan kreativitas karyawan dimana dengan pendekatan TTF berpengaruh positif dan pendekatan variabel <i>habitual use</i> berpengaruh negatif. Dari 13 hipotesis 11 hipotesis diterima, dan 2 hipotesis ditolak.
2.	Erasmus <i>et al</i> (2015)	Untuk menguji model penerimaan teknologi ERP yang bernama SAP yang digunakan di perusahaan Afrika Selatan dengan menggunakan model TAM.	Survey, deskriptif, kuantitatif.	241 karyawan perusahaan baja di Gauteng.	Dari 10 hipotesis dengan variabel TAM yang diuji dinyatakan seluruh hipotesis dapat diterima. Antar variabel TAM memiliki hubungan yang positif berpengaruh.
3.	Elmorshidy (2018)	Untuk mengetahui pengaruh penggunaan sistem informasi KMS terhadap inovasi karyawan di Kuwait dengan dua pendekatan TAM dan <i>Information System Model</i> .	Kuantitatif, studi kasus, survei, deskriptif	392 karyawan <i>private</i> dan <i>public</i> organisasi di Kuwait.	Terdapat 13 hipotesis dinyatakan diterima. Penggunaan KMS berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan dengan pendekatan TAM maupun IS.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

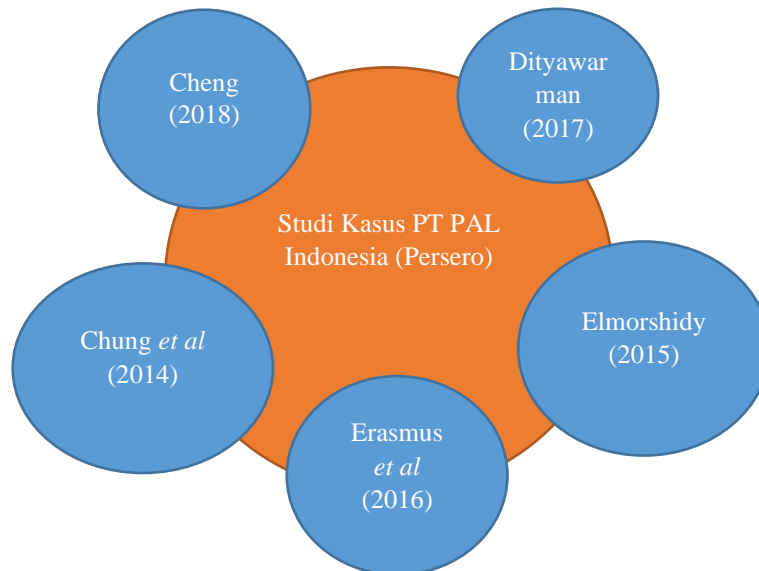
No.	Peneliti	Tujuan	Metode	Sampel	Hasil
4.	Cheng (2018)	Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi niat kelanjutan dalam menggunakan ERP cloud dengan pendekatan ECM, TAM, TPB, dan TAM2.	Kuantitatif, kualitatif, survey, kuesioner, deskriptif	395 karyawan dalam 56 perusahaan yang menggunakan ERP cloud di Taiwan	Kompatibilitas dan output kualitas merupakan kunci utama yang mempengaruhi penggunaan ERP cloud. Terdapat 13 hipotesis yang diterima.
5.	Ditywarman <i>et al</i> (2016)	Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel <i>Task-ERP fit</i> dan pemanfaatan penggunaan ERP memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif, deskriptif, studi kasus	70 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang	Terdapat 3 hipotesis yang diuji yaitu variabel TTF, pemanfaatan ERP dan kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima dan menunjukkan hubungan TTF dan pemanfaatan ERP berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8 Ringkasan Hasil Penelitian & Research Gap

Peneliti melakukan analisa terhadap penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chung *et al* (2014) menyatakan bahwa variabel *TTF dan habitual use* penggunaan EMA mempengaruhi kinerja dan kreativitas karyawan. Pada penelitian Erasmus *et al* (2015) menguji model penerimaan teknologi ERP yang bernama SAP yang digunakan di perusahaan Afrika Selatan dengan menggunakan model TAM. Pada penelitian Elmorshidy (2018) menyebutkan bahwa dengan pendekatan model IS dan TAM penggunaan KMS mempengaruhi inovasi karyawan. Cheng (2018) melakukan penelitian dengan hasil bahwa yang mempengaruhi niat karyawan dalam menggunakan ERP dapat dipengaruhi oleh ketiga model yaitu ECM, TAM, dan TPB. Sedangkan pada penelitian Dityawarman *et al* (2016) menjelaskan bahwa variabel *Task-ERP Fit* dan pemanfaatan ERP berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang digunakan berbeda-beda dari setiap penelitian. Penelitian Chung *et al* (2014), Elmorshidy (2018), Cheng (2018) memiliki objek penelitian yang bekerja di beberapa perusahaan baik perusahaan negeri maupun swasta di negara tertentu. Pada penelitian Erasmus *et al* (2015) menggunakan objek penelitian organisasi perusahaan besi di Gauteng, Afrika Selatan. Pada penelitian Dityawarman *et al* (2016) menggunakan studi kasus PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Penelitian yang dilakukan Chung, *et al* (2014), Elmorshidy (2018), Cheng (2018) menggunakan pengolahan data menggunakan SEM PLS. Kelima penelitian terdahulu tersebut dijadikan sebagai referensi dalam menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuisioner. Beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan dalam membuat model penelitian. Penelitian menggabungkan model TTF dan TAM sebagai pendekatan model untuk meneliti penggunaan IFS di karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Peneliti melakukan penelitian studi kasus PT PAL Indonesia (Persero) karena dalam penelitian sebelumnya belum mengacu pada objek yang lebih spesifik dalam mengamati permasalahan penggunaan sistem informasi berbasis ERP yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kreativitas karyawan.

Pada penelitian ini mengangkat studi kasus PT PAL Indonesia (Persero) sebagai salah satu perusahaan yang mendukung poros maritim di Indonesia. Sebagai negara berkembang Indonesia merupakan negara maritim terbesar dalam peringkat kelima di dunia dengan luas wilayah laut sebesar 3,2257,483 Km² (Worldbank, 2012). Dengan mengangkat studi kasus perusahaan PT PAL Indonesia dapat menjadikan negara Indonesia sebagai negara yang lebih maju dalam bidang maritim. Selain itu untuk mengikuti perkembangan dalam kelas dunia, perusahaan ini bekerja sama dengan mendukung arah pengembangan rekayasa umum yang diarahkan pada pemeliharaan dan pengembangan sebagai pemasok sumber daya untuk perusahaan pembangkit listrik besar di dunia. Untuk mewujudkan hal ini, PT PAL Indonesia (Persero) bekerja sama dengan perusahaan *shipbuilding* yang berada dalam sepuluh besar di dunia yaitu Mitsubishi Heavy Industri yang berada dalam peringkat lima di seluruh dunia (statistics, 2016). dalam bidang merancang bangunan boiler untuk pembangkit tenaga listrik. Selain itu PT PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan pendukung kapal angka. Pada Tahun 2016 PT PAL Indonesia (Persero) merupakan peringkat satu yang berhasil memenangkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) *Ministry of Civil Work* (ptpal.co.id, 2017).



Gambar 2. 8 Diagram Venn Penelitian Terdahulu

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai tahapan penelitian serta metode yang akan digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan bab ini berisikan informasi mengenai tahapan dan detail pelaksanaan penelitian, desain penelitian, serta teknik pengolahan data.

3.1 Tahapan Penelitian

Tahapan dalam melakukan penelitian ini terdiri dari empat tahapan. Tahapan yang pertama adalah tahapan utama yaitu tahapan pendahuluan. Tahapan pendahuluan merupakan identifikasi permasalahan sehingga penelitian ini dilakukan dan studi literatur dari penelitian terdahulu. Tahapan yang kedua adalah merupakan tahapan spesifikasi model. Dalam tahapan spesifikasi model menjelaskan model penelitian yang digunakan. Selain itu terdapat hipotesis penelitian dan definisi dari setiap variabel yang digunakan. Tahapan yang ketiga adalah tahapan pengumpulan data yang menjelaskan jenis data yang dibutuhkan, jenis penelitian ini, populasi dan teknik *sampling* yang digunakan. Tahapan yang keempat adalah tahapan pengolahan data dan kesimpulan. Tahapan ini berisi pengolahan data yang digunakan dan akan dianalisa dengan menggunakan analisis deskriptif. Setelah menganalisis data yang diolah, dapat diambil kesimpulan dan implikasi manajerial yang dihasilkan dari penelitian ini. Berikut merupakan penejelasan tahapan-tahapan penelitian ini:

3.1.1 Tahapan Pendahuluan

Tahapan pendahuluan merupakan tahapan utama yang dilakukan peneliti yang berisi permasalahan penelitian dan studi literatur. Tahapan yang pertama adalah identifikasi permasalahan. Pada tahapan ini peneliti berusaha untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam isu yang berkaitan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia yang strategis. Peneliti memilih untuk meneliti penggunaan IFS. Sistem informasi IFS dalam penerapannya diharapkan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan yang menerapkan sistem tersebut di dalam seluruh aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti berusaha

untuk menyusun beberapa masalah yang nantinya akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu hubungan penggunaan IFS dapat memengaruhi kinerja karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan pendekatan variabel TTF dan variabel TAM dan hubungan kinerja karyawan terhadap kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dalam penggunaan IFS.

Setelah mengidentifikasi permasalahan perlu adanya studi literatur untuk dapat mendukung penelitian yang dapat dikembangkan dari penelitian terdahulu. Tahapan studi literatur terdiri dari beberapa teori yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini. Studi literatur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. *Enterprise Resources Planning* adalah sistem perusahaan lintas fungsi yang terdiri dari serangkaian besar kegiatan organisasi yang didukung oleh perangkat lunak aplikasi multi-modul paket yang membantu organisasi mengelola sumber dayanya, membagikan informasinya departemen dan mengintegrasikan beberapa operasi bisnisnya untuk memenuhi kebutuhan kompleks pelanggan (Mayeh et al., 2016)
2. Sistem Informasi IFS: diakses untuk input data karyawan, kontrak kerja karyawan, pelanggaran karyawan, dan kompensasi yang diterima (IFS World, 2014).
3. Kinerja : hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009).
4. Kreativitas : Muncul dari produksi novel dan ide-ide berguna oleh individu atau sekelompok individu yang bekerja bersama (Amabile *et al* , 1996).
5. Model TTF : Sejauh mana Teknologi membantu seseorang dalam melakukan portofolio tugasnya (Goodhue & Thompson, 1995).
6. Model TAM: Teori sistem informasi dalam bentuk kerangka model yang menunjukkan bagaimana pengguna teknologi datang untuk menerima dan menggunakannya (Davis, 1989).

3.1.2 Tahapan Spesifikasi Model

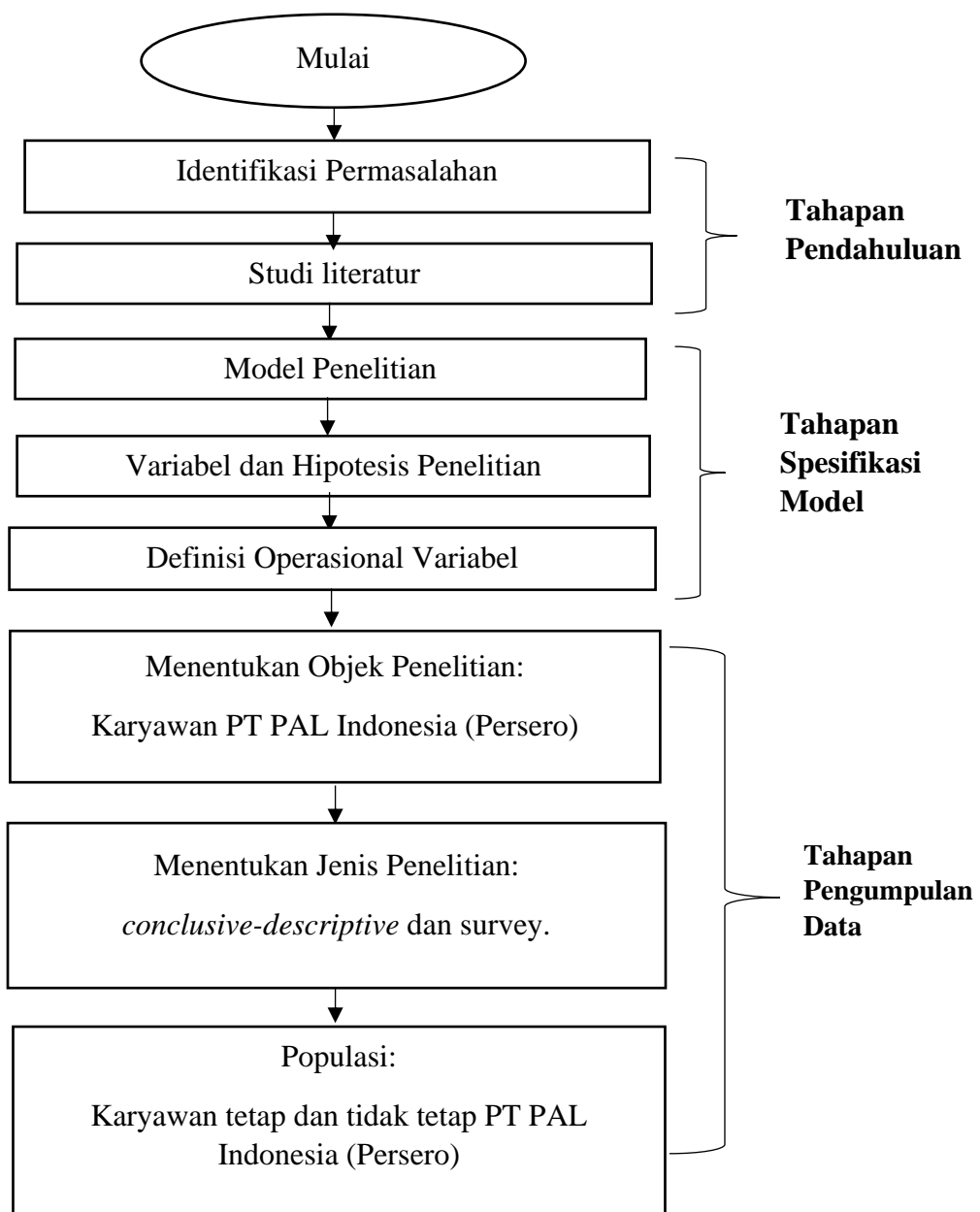
Tahapan spesifikasi model merupakan tahapan kedua dalam penelitian ini. Tahapan spesifikasi model merupakan tahapan yang menjelaskan model penelitian, hipotesis, dan definisi dari variabel yang digunakan. Tahapan ini merupakan suatu tahapan yang penting dalam suatu penelitian karena peneliti harus memahami dan membuat model penelitian yang jelas dan dapat direalisasikan. Model penelitian yang digunakan peneliti adalah kombinasi model dari *Task Technology Fit* (TTF) dan *Technology Acceptance Model* (TAM). Model TTF dan TAM merupakan suatu pendekatan model penggunaan teknologi yang nantinya diprediksi akan mempengaruhi kinerja dan kreativitas karyawan. Setelah model penelitian sudah ditetapkan tahapan yang selanjutnya adalah penyusunan variabel dan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian terdiri dari variabel independen dan dependen yang disusun untuk dapat diuji dalam penelitian ini. Setelah melakukan tahapan variabel hipotesis penelitian, tahapan yang selanjutnya adalah mendefinisikan operasional variabel yang digunakan dalam model penelitian.

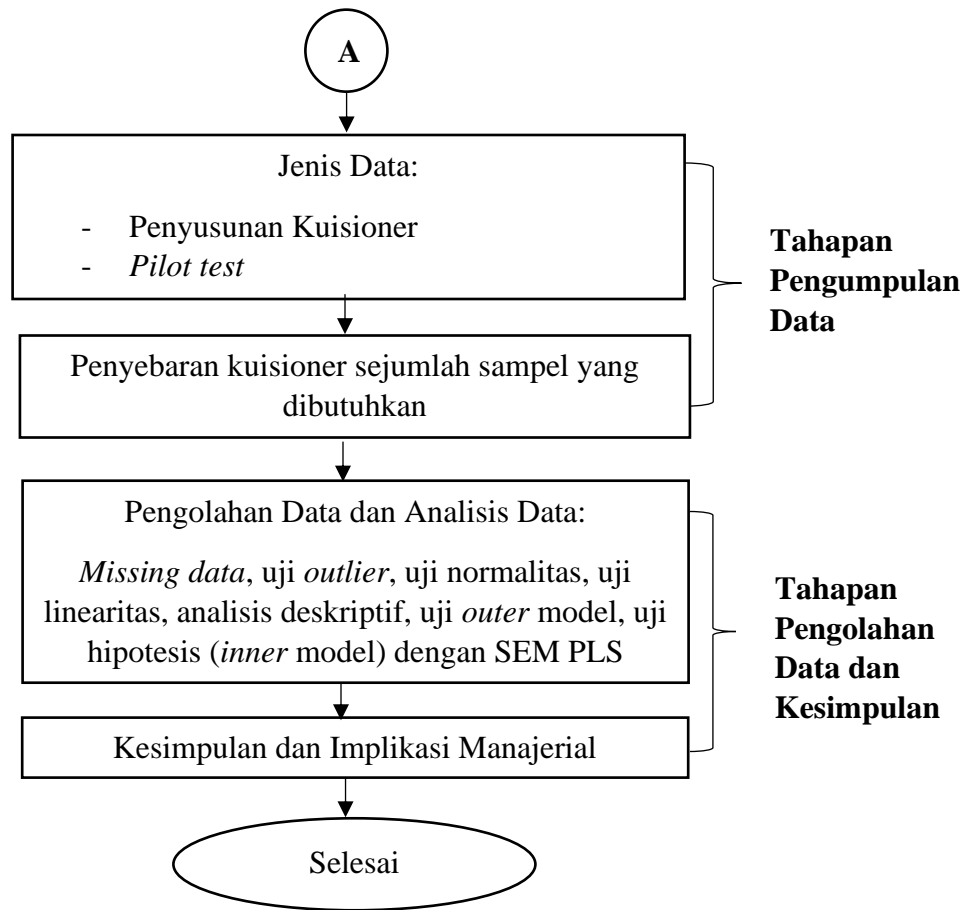
3.1.3 Tahapan Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data terdiri dari objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan teknik *sampling*, jenis data yang dibutuhkan, dan pengumpulan data. Penentuan objek penelitian ditentukan oleh peneliti sesuai dengan permasalahan yang sudah diidentifikasi dan peneliti ingin melakukan spesifikasi objek yaitu perusahaan PT PAL Indonesia (Persero). Setelah mengetahui objek penelitian, tahapan yang selanjutnya adalah mengetahui jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah *conclusive-descriptive* dan survey. Selanjutnya menentukan populasi yaitu karyawan tetap dan tidak tetap PT PAL Indonesia (Persero). Selanjutnya peneliti membutuhkan data primer berupa kuisisioner. Setelah pembuatan kuisisioner sebanyak 30 responden diminta untuk mengisi kuisisioner dan mengevaluasi pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner untuk menguji valid atau tidaknya kuisisioner tersebut. Jika kuisisioner tidak valid langkah yang diambil adalah dengan memperbaiki definisi operasional variabel. Jika kuisisioner valid, penyebaran kuisisioner sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan.

3.1.4 Tahapan Pengolahan data dan Kesimpulan

Tahapan yang terakhir yang dilakukan adalah mengolah data yang sudah dikumpulkan. Teknik pengolahan data sendiri menggunakan serangkaian uji diantaranya uji normalitas, uji linearitas, uji *outer* model, dan uji hipotesis atau uji *inner* model menggunakan SEM PLS. Data yang sudah diolah akan dianalisis dengan analisis deskriptif. Setelah analisis data dihasilkan suatu kesimpulan dan implikasi manajerial bagi PT PAL Indonesia (Persero).



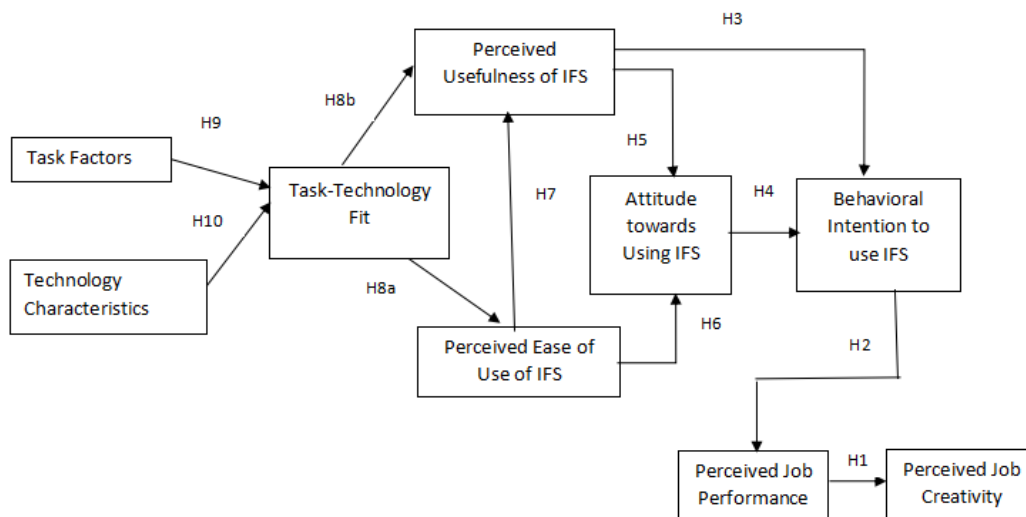


Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian

3.2 Model Penelitian

Model penelitian merupakan suatu kerangka dari pelaksanaan penelitian yang berisi variabel yang digunakan untuk mengetahui suatu hasil penelitian. Model pada penelitian ini mengacu pada dua literatur penelitian terdahulu Chung *et al* (2014) dan Elmorshidy (2018). Penelitian Chung *et al* (2014) menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi *Enterprise Mobile Application* terhadap persepsi kinerja dan kreativitas karyawan dengan pendekatan model *Task Technology Fit* (TTF) dan *Habitual Use*. Penelitian Elmorshidy (2018) menganalisis penggunaan *Knowledge Management Systems* memiliki pengaruh yang kuat terhadap inovasi karyawan dengan pendekatan model *Information System* dan *Technology Acceptance Model* (TAM).

Penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan IFS terhadap kinerja dan kreativitas karyawan dengan studi kasus penggunaan IFS di PT PAL Indonesia (Persero) dapat mempengaruhi kinerja dan kreativitas karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis masalah pengaruh penggunaan penggunaan IFS (*Industrial and Financial System*) di PT PAL Indonesia (Persero) terhadap kinerja dan kreativitas dengan melakukan kombinasi model dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yaitu dengan pendekatan model *Task Technology Fit* (TTF) dan *Technology Acceptance Model* (TAM). Penelitian ini menggunakan pendekatan model *Task Technology Fit* (TTF) karena dirasa model ini merupakan penugasan pekerjaan dengan menggunakan teknologi karyawan. Karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dituntut untuk dapat menggunakan sistem informasi yang tersedia demi kelancaran proses bisnis. Setelah itu, penggunaan teknologi informasi ini perlu dievaluasi apakah dapat diterima oleh karyawan sehingga model penelitian dimodifikasi dengan pendekatan model *Technology Acceptance Model* (TAM)



Gambar 3 2 Model Penelitian TTF dan TAM

3.3 Variabel dan Hipotesis Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan variabel yang digunakan dalam model penelitian dan hipotesis penelitian yang nantinya diuji. Berikut merupakan variabel dan hipotesis penelitian.

3.3.1 Pengaruh *Perceived Job Performance* terhadap dengan *Perceived Job Creativity*

Dalam melakukan suatu pekerjaan kreativitas didefinisikan sebagai suatu penciptaan yang berharga, produk baru yang berguna, pelayanan, ide, prosedur atau proses yang dikerjakan karyawan bersama-sama dalam suatu sistem kerja (Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993). Sedangkan, kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian dari pekerjaan yang sudah dilakukan (Wibowo, 2007). Menurut penelitian (Zhang & Bartol, 2010) adanya hubungan positif antara keterlibatan proses kreativitas terhadap kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pada penelitian ini memiliki hipotesis:

H₁. *Perceived job performance* memiliki hubungan yang positif terhadap *perceived job creativity* dalam penggunaan sistem informasi IFS di PT PAL Indonesia (Persero).

3.3.2 Pengaruh *Behavioral Intention to Use IFS* terhadap *Perceived Job Performance* .

Behavioral Intention adalah perilaku intens seseorang dalam menggunakan sistem teknologi yang tersedia. Perilaku intens penggunaan sistem informasi IFS diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Model yang tersedia memprediksi seseorang yang memiliki perilaku intens dalam penggunaan IFS diprediksi akan mempengaruhi kinerja karyawan PT PAL Indonesia Persero.

H₂. *Behavioral intention to use IFS* memiliki pengaruh yang positif terhadap *perceived job performance*.

3.3.3 Pengaruh *Perceived Usefulness of IFS* dan *Attitude towards Using IFS* terhadap *Behavioral Intention to Use IFS*

Behavioral Intention to use merupakan kecenderungan perilaku seseorang untuk menggunakan teknologi. Tingkat seseorang dalam menerima penggunaan teknologi dapat diprediksi dari sikap perhatiannya dalam menggunakan teknologi tersebut. Model yang diterapkan TAM memprediksi ketika seseorang yang memiliki persepsi kegunaan teknologi akan cenderung menggunakan teknologi tersebut. Ketika seseorang menunjukkan sikapnya dalam menggunakan teknologi mempengaruhi

perhatiannya untuk menggunakan suatu sistem teknologi. Dari beberapa prediksi yang dijelaskan maka dihasilkan suatu hipotesis yaitu:

H3. *Perceived usefulness of IFS* memiliki pengaruh positif terhadap *behavioral intention to use IFS*.

H4. *Attitude towards using IFS* memiliki pengaruh positif terhadap *behavioral intention to use IFS*.

3.3.4 Pengaruh *Perceived Ease of Use of IFS* dan *Perceived Usefulness of IFS* terhadap *Attitude towards Using IFS*

Menurut Davis (1989) *attitude towards using* adalah sikap seseorang dalam menggunakan sistem teknologi. Sistem tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan sebagai dampak dari penggunaan sistem teknologi dalam suatu pekerjaan. Sikap yang timbul dapat dilihat setelah seseorang menggunakan teknologi dalam pekerjaannya. Disaat seseorang merasakan kemudahan dalam menggunakan teknologi diduga akan mempengaruhi sikap seseorang menggunakan sistem teknologi. Begitu juga ketika orang merasakan kegunaan menggunakan sistem teknologi diduga akan mempengaruhi sikap dalam menggunakan sistem teknologi tersebut. Oleh karena itu dari ketiga variabel di atas dihasilkan suatu hipotesis yaitu:

H5. *Perceived usefulness of IFS* memiliki pengaruh positif terhadap *Attitude towards using IFS*.

H6. *Perceived ease of use of IFS* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Attitude towards using IFS*.

3.3.5 Pengaruh *Perceived Ease of Use of IFS* terhadap *Perceived Usefulness of IFS*

Dalam *Technology Acceptance Model (TAM)* memiliki dua variabel dasar yang berhubungan. Dua variabel tersebut adalah *Perceived ease of use* dan *perceived usefulness*. *Perceived ease of use* merupakan persepsi kemudahan dalam penggunaan teknologi sedangkan *perceived usefulness* merupakan persepsi kegunaan teknologi. Kedua variabel di atas diduga saling mempengaruhi karena ketika seseorang merasakan kemudahan dalam menggunakan teknologi sehingga orang tersebut dapat merasakan manfaat teknologi yang digunakannya. Dari kedua variabel tersebut maka dihasilkan suatu hipotesis yaitu:

H7. *Perceived ease of use of IFS* memiliki dampak yang positif terhadap *perceived usefulness of IFS*.

3.3.6 Pengaruh TTF terhadap *Perceived Usefulness of IFS* dan *Perceived Ease of Use of IFS*

Model TTF berpendapat bahwa Teknologi Informasi (TI) bermanfaat untuk kinerja individu, jika TI digunakan dan fungsi yang disediakan oleh TI sesuai dengan tugas individu (Junglas, Abraham, & Watson, 2008). Model teoritis TTF telah diperluas dengan model penerimaan penggunaan teknologi informasi (Venkatesh, Morris, Davis, & Davis, 2003). Maka dari itu model TTF sangat cocok untuk dimodifikasi dengan model TAM. *Perceived usefulness* dan *perceived ease of use* merupakan variabel dasar yang dimiliki oleh model TAM. Menurut Davis (1989) *Perceived usefulness* merupakan persepsi seseorang menganggap penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kinerjanya. *Perceived ease of use* adalah persepsi seseorang dengan mudah menggunakan sistem teknologi. Ada beberapa hipotesis dalam sub bab ini yang merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis tersebut adalah:

H8a. TTF berpengaruh positif terhadap *perceived ease of use* dalam penggunaan IFS.

H8b. TTF berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* dalam penggunaan IFS.

3.3.7 Pengaruh *Task Related Factors* terhadap TTF

Pada dasarnya, penggunaan teknologi akan bersepsi bahwa teknologi yang mereka gunakan cocok ketika tugas yang mereka kerjakan dapat difasilitasi dengan menggunakan sistem teknologi yang tersedia (Junglas, Abraham, & Watson, 2008). Dalam penelitian Chung (2014) variabel *task related factors* adalah respon dan perilaku yang seharusnya ditunjukkan oleh *performer*.

H9. *Task related factors* berhubungan positif dengan TTF dalam konteks penggunaan IFS.

3.3.8 Pengaruh dari *Technology Characteristics* terhadap TTF

Model asli TTF yang dibuat oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam situasi tertentu dimana pengguna teknologi mengukur karakteristik sistem dalam konteks yang sama. Dalam penelitian Chung *et al* (2014) merelasikan TTF dengan konteks penggunaan aplikasi *Enterprise Mobile Application* (EMA) terdiri dari reliabilitas,

aksesibilitas, dan keseluruhan kualitas dari aplikasi EMA itu sendiri. *Technology characteristics* merupakan karakteristik teknologi sehingga penggunaan sistem teknologi memiliki keuntungan yang besar (Wixom & Todd, 2005).

H10. *Technology characteristics* berhubungan positif dengan TTF dalam konteks penggunaan IFS.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiarto & Sitinjak (2006) variabel adalah abstraksi fenomena suatu kejadian realitas yang diamati dan meliputi proses, atribut, subyek dan obyek tertentu. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen berupa *Task Technology Fit* dan beberapa variabel *Technology Acceptance Model* yaitu *perceived usefulness*, *perceived ease of use*, *attitude towards using*, *behavioral intention*. Untuk variabel dependen terdiri atas kinerja dan kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Variabel- variabel tersebut diadaptasi dari penelitian Chung, Lee, & Choi (2014) & Elmorshidy (2018). Berikut merupakan tabel mengenai definisi operasional dalam penelitian.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub-variabel	Definisi	Item Pengukuran	Definisi
<i>Task Technology Fit</i> (TTF)	<i>Task Factors</i>	Respon dan perilaku yang seharusnya ditunjukkan oleh <i>performer</i>	Membantu dan memudahkan pengerjaan tugas	Teknologi yang digunakan dapat membantu dan memudahkan pengerjaan tugas yang dikerjakan (Chung, Lee, & Choi, 2014).
	<i>Technology Characteristics</i>	Karakteristik teknologi dapat dirasakan oleh individu karyawan	Realibilitas dan kualitas sistem	Sistem dapat diakses dengan cepat dan berkualitas (Chung, Lee, & Choi, 2014).
<i>Technology Acceptance Model</i> (TAM)	<i>Perceived Usefulness</i>	Persepsi keuntungan dalam pengalaman menggunakan sistem teknologi.	Keuntungan yang dirasakan	Sistem teknologi yang digunakan menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja dan mengontrol tugas yang berlebihan (Cheng, 2018).
	<i>Perceived ease of use</i>	Persepsi kemudahan menggunakan sistem teknologi.	Mudah digunakan	Bahasa dan fitur yang tersedia mudah dipahami sehingga sistem teknologi mudah digunakan (Cheng, 2018).
	<i>Attitude Towards Using</i>	Sikap seseorang dalam menggunakan sistem teknologi.	Pengunaan berkelanjutan	Sistem teknologi yang ada dirasa berguna dan nyaman sehingga individu menggunakan sistem teknologi tersebut secara berkelanjutan (Joo, 2017).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Sub-variabel	Definisi	Item Pengukuran	Definisi
	<i>Behavioral Intention to use</i>	Kecenderungan seseorang untuk menggunakan sistem teknologi.	Kerelaan menggunakan	Individu yang terkait tertarik untuk menggunakan sistem teknologi tersebut sekarang dan di masa yang akan datang (Yen <i>et al</i> , 2010).
<i>Perceived Job performance</i>		Pencapaian dari pekerjaan yang sudah dilakukan	Kepuasan penggunaan sistem teknologi terhadap kinerja	Penggunaan sistem teknologi dapat menunjukkan pekerjaannya dengan baik, puas dalam kinerja yang baik, dan mengurangi waktu tunggu dalam tugas kerja (Chung <i>et al</i> 2014).
<i>Perceived Job Creativity</i>		Produk ciptaan yang berharga yang dikerjakan karyawan dalam suatu sistem kerja	Hubungan keterkaitan antar tugas	Adanya keterkaitan hubungan antar tugas yang dikerjakan, tugas yang dikerjakan dengan perspektif yang baru, dan keterkaitan antara tugas yang sebelumnya (Chung <i>et al</i> , 2014).

3.5 Objek Penelitian

3.5.1 Sejarah PT PAL Indonesia (Persero)



Gambar 3.3 Logo PT PAL Indonesia (Persero)

Sumber: ptpal.co.id

PT PAL Indonesia (Persero), bermula dari sebuah galangan kapal yang bernama MARINE ESTABLISHMENT dan didirikan oleh pemerintah Belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan Jepang, Perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi Perusahaan ini dan mengubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Kemudian pada tanggal 15 April 1980, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1980, status perusahaan berubah dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas. PAL juga berubah menjadi PT PAL Indonesia (Persero) dibawah pimpinan Prof. Dr. Ing. BJ Habibie, dan pada 15 April 1985 Presiden RI Soeharto berkenan hadir sekaligus meresmikan berdirinya PT PAL Indonesia (Persero) dengan logo di atas Gambar 3.3 hingga sekarang.

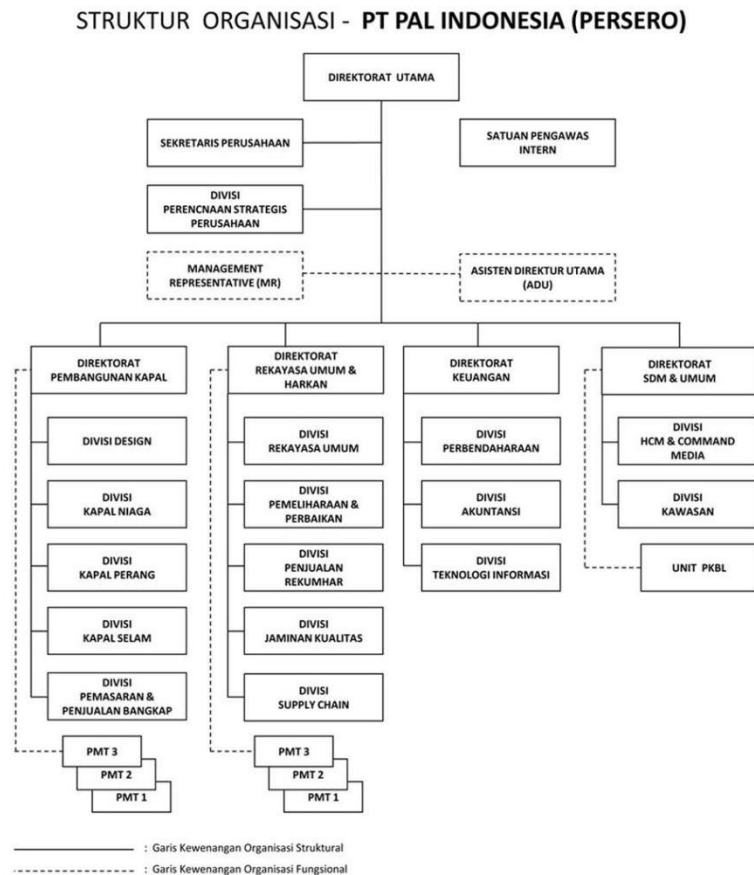
Peran PT PAL Indonesia (Persero) semakin kuat setelah dikeluarkannya UU No. 16 Tahun 2012 tentang industri pertahanan di mana BUMN strategis diberi ruang yang lebih luas. Berdasarkan UU tersebut PT PAL Indonesia (Persero) secara profesional mengemban amanah sekaligus kewajiban untuk berperan aktif dalam mendukung pemenuhan kebutuhan alutista matra laut dan berperan sebagai pemandu utama (*lead integrator*) matra laut.

PT PAL Indonesia (Persero) berlokasi di Ujung, Surabaya. Dengan kegiatan bisnis utamanya meliputi: memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan klien. Kemampuan dan kualitas rancang bangun yang menonjol dari PT PAL Indonesia (Persero) telah memasuki pasaran internasional dan

diakui dunia. Kapal-kapal produksi PT PAL Indonesia (Persero) pun telah melayari perairan di seluruh dunia.

3.5.2 Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi PT PAL Indonesia (Persero) berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama No. SKEP/31/10000/XII/2017.



Gambar 3.4 Struktur Organisasi

Sumber: ptpal.co.id

3.5.3 Visi dan Misi

PT PAL Indonesia (Persero) mempunyai reputasi sebagai kekuatan utama untuk pengembangan industri maritim nasional. Sebagai usaha untuk mendukung pondasi bagi industri maritim, PT PAL Indonesia (Persero) bekerja keras untuk menyampaikan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi untuk masyarakat luas industri maritim nasional. Usaha ini telah menjadi relevan sebagai pemegang kunci untuk meningkatkan industri maritim nasional. Pengenalan lebih luas di pasar global juga

telah menjadi inspirasi PT PAL Indonesia (Persero) untuk memelihara produk yang berkualitas dan jasa yang sempurna.

Meskipun begitu, penajaman visi dan misi yang telah dilakukan oleh perusahaan, tetap menjadi pedoman dalam menjalankan dan menjaga kelangsungan operasi perusahaan ke depan di tengah-tengah iklim persaingan bisnis pasar global yang semakin menuntut kemampuan daya saing. Visi dan misi tersebut yaitu:

- Visi:
Perusahaan Konstruksi di Bidang Industri Maritim dan Energi Berkelas Dunia
- Misi:
 1. Kami adalah pembangun, pemelihara dan penyedia jasa rekayasa untuk kapal atas dan bawah permukaan serta engineering procurement dan construction dibidang energi.
 2. Kami adalah penyedia layanan terpadu yang ramah lingkungan untuk kepuasan pelanggan.
 3. Kami berkomitmen membangun kemandirian industri pertahanan dan keamanan matra laut, maritim dan energi kebanggaan nasional.

3.5.4 Tata Nilai Perusahaan

Pada tahun ini, PT PAL Indonesia (Persero) menetapkan tata nilai (*values*) baru yang meliputi nilai-nilai unggul yang dimiliki perusahaan dan merupakan kapabilitas seluruh pimpinan dan karyawan untuk mewujudkan visi misi perusahaan dan memberikan keunggulan di pasar global. Tata nilai (nilai-nilai unggul) tersebut yaitu *Sinergy – Heart Centered – Innovative – Performance* yang selanjutnya disingkat dengan “SHIP”.



Gambar 3.5 Tata Nilai PT PAL Indonesia (Persero)

Sumber: ptpal.co.id

3.5.5 Produk Perusahaan

Kegiatan bisnis utama PT PAL Indonesia (Persero) meliputi:

- **Shipbuilding**

- a. *Naval Shipbuilding*

Saat ini PT PAL Indonesia (Persero) tengah mengembangkan produk-produk yang akan dipasarkan di dalam negeri maupun luar negeri, terutama untuk memenuhi kebutuhan kapal perang dan kapal negara sesuai pesanan, antara lain dari Kementerian Pertahanan, Kepolisian RI, Kementerian Kelautan & Perikanan, Kementerian ESDM, Kementerian Keuangan/Direktorat Jenderal Bea & Cukai serta Otonomi Daerah maupun swasta, serta pesanan luar negeri. Untuk membantu misi kapal perang, setiap kapal perang di lengkapi dengan komputer sistem navigasi, sistem komunikasi pengontrolan yang canggih dan standart alat perang dengan spesifikasi yang terpasang sesuai permintaan.

b. Merchant Shipbuilding

Pengembangan produk kapal niaga yang diarahkan pada pasar di dalam negeri maupun luar negeri. Saat ini, fokus pengembangan adalah untuk mendukung model-model industri pelayaran nasional dan pelayaran perintis bagi penumpang dan barang (cargo), serta mengembangkan kemampuan untuk pembangunan kapal LPG/ LNG Carrier. Kapasitas produksi saat ini mencapai 1.600 ton/bulan atau setara 3 unit kapal/tahun, 2 kapal Tanker 30.000 DWT dan 1 kapal Tanker 17.500 DWT.

c. Merchant Shipbuilding

Pengembangan produk kapal niaga yang diarahkan pada pasar di dalam negeri maupun luar negeri. Saat ini, fokus pengembangan adalah untuk mendukung model-model industri pelayaran nasional dan pelayaran perintis bagi penumpang dan barang (cargo), serta mengembangkan kemampuan untuk pembangunan kapal LPG/ LNG Carrier. Kapasitas produksi saat ini mencapai 1.600 ton/bulan atau setara 3 unit kapal/tahun, 2 kapal Tanker 30.000 DWT dan 1 kapal Tanker 17.500 DWT.

- **Perbaikan & Pemeliharaan**

Produk Jasa harkan kapal maupun non kapal meliputi jasa pemeliharaan dan perbaikan kapal sampai tingkat depo dengan kapasitas docking 894.000 DWT per tahun. Selain itu jasa yang disediakan adalah annual/spesial survey dan overhaul bagi kapal niaga dan kapal perang, pemeliharaan dan perbaikan elektronika dan senjata, serta overhaul kapal selam. Peluang pasar jasa perbaikan dan pemeliharaan antara lain berasal dari TNI AL, swasta, pemerintah, serta kapal-kapal lainnya yang singgah dan berlabuh di Surabaya, dengan jumlah yang mencapai 894.000 DWT per tahun, yang terdiri dari Produk Harkan KRI, Harkan NON KRI dan Non Kapal.

10. Rekayasa Umum

Pada saat ini PT PAL Indonesia (Persero) telah menguasai teknologi produksi komponen pendukung industri pembangkit tenaga listrik dan

konstruksi lepas pantai. Kemampuan ini akan terus ditingkatkan sampai pada taraf kemampuan modular dan EPCIC.

a. Power Plant

PT PAL Indonesia (Persero) mempunyai kemampuan untuk memproduksi produk rekayasa umum seperti misalnya: Merakit turbin uap sampai dengan 600 *Megawatt*, Kompresor modul 40 *Megawatt*, Barge Mounted Power Plant 30 *Megawatt*, Bejana tekan, pendingin dan generator, stator frame sampai dengan 600 *Megawatt*.

b. Off Shore

PT PAL Indonesia (Persero) mempunyai keahlian untuk memproduksi komponen pendukung industri pembangkit tenaga listrik seperti misalnya Boiler dan Balance of plant.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *conclusive-descriptive* dimana menguji hipotesis dengan pengaruh serta hubungan antar variabel yang diuji (Malhotra, Nunan, & Birks, 2017). Pengambilan data berdasarkan survei yang dilakukan dengan cara survey dimana pengambilan responden berdasarkan jumlah populasi yaitu populasi karyawan pengguna sistem informasi IFS di PT PAL Indonesia (Persero).

3.6.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek mempunyai karakteristik tertentu dan dapat ditarik kesimpulan. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap yang bekerja di PT PAL Indonesia (Persero). Sampel penelitian ini merupakan karyawan tetap dan tidak tetap PT PAL Indonesia (Persero) yang memiliki pengalaman menggunakan aplikasi IFS secara langsung. Pada penelitian, jumlah responden yang dapat dijangkau peneliti sebanyak 320 karyawan sehingga penelitian ini menggunakan teknik populasi karena populasi penelitian ini adalah jumlah karyawan PT PAL Indonesia (Persero) yang memiliki pengalaman menggunakan sistem informasi IFS.

3.6.3 Desain Kuisisioner

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data atau informasi kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarakan bagi karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Penyusunan kuisisioner bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun kuisisioner yang optimal dan ideal. Pada penelitian ini kuisisioner akan dibagi menjadi 7 (tujuh) bagian yaitu:

1. Pada bagian pertama, kuisisioner memuat *brief explanation* penelitian kepada responden
2. Pada bagian kedua pertanyaan mengenai *screening* responden yaitu terkait usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan responden, jabatan responden, lama bekerja responden di PT PAL Indonesia (Persero), lama menggunakan IFS.
3. Pada bagian ketiga, kuisisioner memuat pertanyaan mengenai variabel kreativitas karyawan dan kinerja pekerjaan.
4. Pada bagian keempat kuisisioner memuat pertanyaan mengenai variabel TAM.
5. Pada bagian kelima kuisisioner memuat pertanyaan mengenai variabel TTF.
6. Pada bagian keenam kuisisioner memuat surat penerimaan permohonan penelitian di PT PAL Indonesia (Persero) sebagai surat jalan untuk dapat menyebarkan kuisisioner di tiap divisi.

Dalam kuisisioner responden akan menunjukkan persetujuan dari pernyataan yang tertera pada kuisisioner tersebut. Terdapat 2 (dua) hingga 3 (tiga) pernyataan dari setiap bagian yang masing-masing dapat dijawab sesuai dengan keadaan responden yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (ST). Kuisisioner berisi skala likert antara 1-5 yang menyatakan respon poin 1 = sangat tidak setuju hingga poin 5 = sangat setuju. Kuisisioner yang dibuat akan dilakukuan uji validitas dengan metode *pilot test*. Pilot test untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam kuisisioner komunikatif dan dapat dipahami oleh responden. (Biocca, Harms, & Gregg, 2001).

3.6.4 Pilot Study

Peneliti melakukan *pilot study* untuk menguji apakah kuisisioner yang ada sudah memiliki arti yang sama dan sesuai. Peneliti telah melakukan *pilot study* dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 responden. Adapun tahapan *pilot study* yang dilakukan menurut Balques (2017). Tahapan pertama adalah menyebarkan kuisisioner kepada responden yang memiliki kriteria yang sama sesuai dengan sampel penelitian yang dibutuhkan. Yang kedua adalah meminta saran terkait pernyataan dan terminologi yang sulit dipahami responden. Ketiga, meminta saran dari responden terkait tata letak dari penyusunan kuisisioner. Keempat, menguji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS 25. Kelima, melakukan perbaikan dalam pernyataan dan terminologi yang dianggap sulit dipahami berdasarkan saran yang diberikan responden. Kuisisioner yang sudah diperbaiki selanjutnya disebar untuk memenuhi kebutuhan data primer.

3.7 Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Data ini kemudian diterjemahkan ke dalam analisa deskriptif dan dalam menguji hipotesis menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis *Partial Least Squares* (PLS) merupakan model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Analisis PLS juga memungkinkan untuk menguji hipotesis tanpa asumsi normalitas data, dan juga sesuai untuk menguji efek moderasi (Chin *et al*, 2003). Menurut Santoso (2014) *Structural Equation Model* SEM adalah teknik analisis *multivariate* dan memiliki kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi) dengan menguji hubungan antar variabel yang ada dalam sebuah model yang dibuat, baik itu antara indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk. Berikut merupakan beberapa uji yang dilakukan dalam penelitian ini.

3.7.1 Missing Data

Missing data merupakan data atau informasi yang hilang dan tidak tersedia mengenai subjek dan penelitian pada variabel tertentu. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menghapus variabel atau kasus yang tidak ada jawabannya. Penghapusan dapat dilakukan jika terdapat 1 hingga 2 data saja yang salah. Namun jika

peneliti ingin menghapus data hampir 50 % , peneliti harus melakukan konfirmasi dengan responden. Menurut Hair *et al* (2014) untuk menangani *missing data* terdiri dari dua langkah yaitu melakukan investigasi proses atau mekanisme *missing data*. Langkah yang kedua adalah peneliti melakukan pencarian penanganan yang sesuai dengan *missing data*.

3.7.2 Uji Outlier

Outlier adalah data yang dinilai memiliki karakteristik unik dan terlihat sangat berbeda jauh dari data-data yang lainnya dan muncul dalam nilai ekstrim yang baik untuk sebuah variabel tunggal atau kombinasi (Ghozali, 2006). Penyebab timbulnya *outlier* terdiri dari empat penyebab yaitu kesalahan dalam menginput data, gagal menspesifikasikan adanya *missing value* dalam program komputer, dan *outlier* bukan merupakan anggota populasi yang diambil sebagai sampel tetapi distribusi dari variabel dalam populasi yang diteliti memiliki nilai ekstrim dan tidak berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *outlier univariate* yaitu dengan melihat perolehan seluruh nilai *z score*. Apabila nilai *z score* berada pada -4 hingga 4 maka dapat dikatakan bahwa penelitian tidak memiliki *outlier* (Hair *et al*, 2014).

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Kuncoro, 2011). Model regresi yang baik adalah model yang mendekati distribusi normal. Terdapat dua cara untuk menguji model residual tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, plikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, 2014). Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika pada kurva, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dan jika data tidak mengikuti garis diagonal maka tidak berdistribusi normal.

3.7.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel. Linearitas merupakan hubungan garis lurus antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS

dengan memperhatikan *linearity* pada setiap pengujian terhadap variabel dependen dengan variabel independennya. Uji ini menentukan apakah ada hubungan atau korelasi antara dependen dengan independen sesuai kerangka yang dibuat. Uji linearitas menjadi suatu persyaratan untuk korelasi atau regresi dengan menggunakan pendekatan *scatter plot* (Azwar, 2000).

3.7.5 Analisis Deskriptif

Pada tahap ini, dilakukan analisa deskriptif untuk menggambarkan objek penelitian pada data sampel. Analisis deskriptif yang dijelaskan merupakan analisis deskriptif demografi. Analisis deskriptif demografi adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel, ringkasan statistic berupa mean dan standar deviasi, distribusi serta representasi berupa suatu gambar berupa grafik dengan menyajikan dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. (Correa-Prisant, 2000). Selain itu pada bagian menjelaskan tentang tabulasi silang antar demografi dan analisis statistik variabel.

3.7.6 Uji Outer Model

Uji model pengukuran seringkali disebut dengan uji *outer* model. Uji outer model digunakan untuk mengevaluasi berdasarkan *substantive* kontennya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut (Ghozali, 2014). Dalam sebuah model terdapat variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung dengan menggunakan indikator atau kuisisioner. Ada juga yang berupa indikator refleksif yang nantinya dipengaruhi indikator laten. Model indikator refleksif bisa dilakukan dengan variabel laten yang dipengaruhi indikator atau arah hubungan dari konstruk ke variabel. Jika salah satu indikator dibuang maka akan terpengaruh. Untuk model indikator formatif diharapkan untuk indikator mempengaruhi konstruk atau adanya hubungan dari indikator ke konstruk sehingga jika satu indikator dibuang tidak akan mempengaruhi konstruk. Uji *outer* model dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu:

1. Uji Validitas Konvergen.

Uji ini dilakukan untuk melihat validitas konvergen masing-masing indikator. Indikator validitas dapat dilihat dari nilai *Loading Factor*. Nilai *loading factor* yang

dimiliki harus lebih dari 0,70. *Loading factor* adalah korelasi antar indikator dengan konstruksinya. Semakin tinggi korelasinya semakin tinggi validitasnya. Uji validitas konvergen akan dilakukan melalui tiga tahap yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan *Average Variance Extracted (AVE)* (Puspitasari *et al* 2013)

2. Uji Validitas Deskriminan

Uji validitas deskriminan dinilai dari indikator penilaian *cross loading*. *Cross loading* mengukur setiap blok indikator diharapkan lebih tinggi untuk variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya. Selain itu indikator yang digunakan untuk melihat uji validitas deskriminan adalah dengan nilai kuadrat AVE variabel akan dikatakan valid jika memiliki nilai AVE 0,5.

3. Uji *Construct* Realibilitas

Menurut Puspitasari *et al* (2013) uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi indikator pengukuran skala yang dilakukan pada populasi, waktu, dan lokasi yang berbeda. *Construct* realibilitas diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Konstruksi akan dinyatakan reliabel jika *composite reliability* lebih besar dan *cronbach alpha* di atas 0,6 (Chin & Todd, 1995).

3.7.7 Uji *Inner Model*

Inner Model atau model struktural merupakan hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter dan tingkat signifikansinya. Analisis terhadap pola hubungan antar variabel yang terdapat dalam suatu kerangka. Uji model struktural dievaluasi dengan menghitung:

1. *R-square*

Nilai *R-square* didapatkan dari variabel dependen dalam suatu model. Perubahan nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh antara variabel independen tertentu terhadap variabel laten apakah ada pengaruh secara *substantive*. Semakin tinggi nilai *R-square* persamaan struktural dianggap semakin baik (Ghozali, 2014).

2. *F-square*

Nilai *F-square* sebesar 0,2, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan untuk menentukan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang

lemah, medium atau kuat pada tingkat struktural (Ghozali, plikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, 2014).

3. *Q-square*

Uji kelayakan yang terakhir adalah dengan melihat nilai *Q-square* yang digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam memprediksi hubungan antar variabel dan jika angka melebihi angka 0 berarti relevansi prediktif dikatakan baik (Jaya & Sumertajaya, 2008). Rumus untuk menghitung *Q-square* adalah

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)X (1 - R2^2)X \dots (1 - Rn^2) \dots \dots \dots (1)$$

4. *Path Coefficient*

Selanjutnya menghitung nilai jalur koefisien antar variabel untuk menentukan hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan (Ghozali, 2011). Jika koefisien +1 maka menggambarkan hubungan yang positif dan sebaliknya jika koefisien -1 hubungan yang negatif (Wiyono, 2011)

5. Uji-t

Dalam uji-t digunakan untuk menguji hipotesis dengan melihat besarnya nilai t-statistik yang memiliki nilai signifikansi 95 %. Uji- t menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam suatu persamaan secara individu apakah berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2014).

Setelah menghitung dan mengukur *outer* dan *inner* model tahap selanjutnya adalah *goodness of fit*. Untuk PLS-SEM dapat dihitung secara manual dengan rumus dan memiliki kriteria jika nilai yang dihasilkan kurang dari 0,1 maka model fit dianggap lemah, untuk 0,25 dianggap moderat, dan nilai 0,38 dianggap baik (Tenenhaus, 2005).

$$GOF = \sqrt{AVE} * \overline{R^2} \dots \dots \dots (2)$$

Signifikansi *outer* model menunjukkan bahwa indikator dapat digunakan sebagai alat mengukur variabel laten yang dimiliki dalam penelitian ini dan signifikansi *inner* model bahwa variabel laten memiliki pengaruh terhadap variabel laten lainnya.

3.8 Timeline dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara studi kasus pada salah satu manufaktur yang merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT PAL Indonesia (Persero). Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor pusat yang beralamat di Jalan Ujung Surabaya, 60155, Jawa Timur. Dalam mengerjakan penelitian ini, tahap identifikasi hingga analisis data dilaksanakan langsung dengan memohon ijin untuk melakukan penelitian di PT PAL Indonesia (Persero). Waktu penelitian berlangsung dari bulan Oktober hingga Desember 2019 dengan rincian pada tabel 3.2.

Tabel 3. 3 *Timeline* Penelitian

	Septem ber 2019		Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020	
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Identifikasi masalah																
Studi literature																
Identifikasi metode penelitian																
Seminar proposal																
Persiapan instrumentasi penelitian																
Pengumpulan data																
Pengolahan data																
Finalisasi laporan																

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB IV

ANALISIS DAN DISKUSI

Bab ini menjelaskan mengenai analisis analisis dan diskusi penelitian yang diawali dengan pengumpulan data. Setelah mengumpulkan data, proses selanjutnya adalah pengolahan data beserta analisis data yang sesuai dengan metode penelitian yang digunakan. Tahap yang selanjutnya adalah pembuatan implikasi manajerial dari hasil analisis yang telah dilakukan.

4.1 Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang dihimpun langsung oleh peneliti. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 19 November 2019 dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT PAL Indonesia (Persero) secara langsung dengan berupa lembaran kuisisioner. Alasan dilakukannya penyebaran kuisisioner secara langsung atau yang disebut *offline* karena lebih menghormati karyawan perusahaan dan karyawan dapat mengisinya lebih mudah. Mengingat responden adalah seluruh karyawan baik dari tingkatan *top management* hingga ke staf, oleh karena itu kuisisioner sebaiknya dirancang berupa lembaran angket.

Kuisisioner disebarakan secara langsung dengan mendatangi sekretaris dari tiap divisi. Setelah mendatangi sekretaris tiap divisi, peneliti menanyakan jumlah responden yang sesuai kriteria penelitian yaitu karyawan perusahaan yang menggunakan sistem informasi IFS. Dari jumlah karyawan yang terhitung mulai bulan September 2019 menurut data dari Divisi *Human Capital Management* dan *Command Media* yang ada di PT PAL Indonesia (Persero) yaitu sebesar 1.585 karyawan yang terdiri dari 19 divisi. Berdasarkan perhitungan slovin minimal responden yang harus didapatkan adalah berjumlah 319 karyawan. Jumlah responden yang diperoleh peneliti adalah 320 karyawan yang bersedia mengisi angket yang telah disebar peneliti. Sebelum mengumpulkan data dalam jumlah yang banyak, peneliti melakukan *pilot test* untuk menguji konstruk dan kelayakan pertanyaan dalam kuisisioner yang diajukan kepada responden. *Pilot test* juga berfungsi untuk bahan pertimbangan bagi peneliti dalam

melakukan perbaikan kuisisioner agar lebih mudah dipahami dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

4.2 Data Pilot Test

Pengumpulan data dalam pilot test dilakukan pada tanggal 19 November 2019-1 Desember 2019 secara *offline* kepada 30 karyawan di PT PAL Indonesia (Persero). Dalam menyebarkan kuisisioner secara langsung perlu adanya pendampingan secara langsung untuk menghindari adanya kesalah pahaman antara pertanyaan peneliti dengan responden. Selain itu peneliti juga mendapatkan kritik dan saran yang dapat dijadikan bahan perbaikan yang diajukan responden. Manfaat pelaksanaan *pilot test* adalah adanya perbaikan penyusunan item pertanyaan dan urutannya dalam kuisisioner agar lebih mudah dipahami dan sesuai dengan responden yang dituju.

Pertanyaan awal didapatkan dari penelitian Chung *et al* (2014) dengan menggunakan Bahasa Inggris yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Ada dua pertanyaan yang dinyatakan tidak valid karena menurut responden susah dipahami atau bersifat ambigu. Berikut merupakan daftar dari pertanyaan dan perbaikan yang dilakukan oleh peneliti terhadap item pertanyaan dalam kuisisioner.

Tabel 4. 1 Perbaikan Pertanyaan

Kode	Pertanyaan	Perbaikan
TF1	Dalam mengerjakan tugas, saya sering menjumpai masalah yang tidak dapat diselesaikan.	Dalam mengerjakan tugas, saya tidak pernah menjumpai masalah yang tidak dapat diselesaikan.
TF2	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya perasaan yang saya tahu apakah saya berkinerja baik atau buruk.	Dalam menyelesaikan tugas, saya mengetahui kinerja saya baik atau buruk.

4.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini menjelaskan bagaimana data responden yang telah mengisi kuisisioner penelitian ini. Sub bab analisis deskriptif menjelaskan demografi yang

berbeda-beda. Selain itu pada bagian ini juga menjelaskan analisis tabulasi silang (*crosstab*) dan analisis statistik variabel.

4.3.1 Analisis Deskriptif Demografi

Berdasarkan data dari 320 responden yaitu karyawan PT PAL Indonesia (Persero) menghasilkan demografi yang berbeda-beda. Demografi terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, lama menggunakan IFS, dan jabatan. Berikut merupakan penjelasan presentase dan frekuensi masing-masing demografi responden. Penjelasan demografi yang pertama adalah berdasarkan usia.

Tabel 4. 2 Demografi Responden Berdasarkan Usia

Profil	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
20-25 Tahun	79	24,7
26-30 Tahun	73	22,8
31-35 Tahun	45	14,1
36-40 Tahun	28	8,8
>40 Tahun	95	29,7
Total	320	100,0

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 4.2 memaparkan usia responden yang berjumlah 320 karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Usia dibagi menjadi lima kelompok, yaitu usia 20-25 Tahun sejumlah 79 (24,7%), usia 26-30 Tahun sejumlah 73 (22,8%), usia 31-35 Tahun sejumlah 45 (14,1%), usia 36-40 Tahun sejumlah 28 (8,8%), dan responden dengan usia >40 Tahun sejumlah 95 (29,7%). Dapat disimpulkan, karyawan PT PAL Indonesia (Persero) yang menjadi responden dalam penelitian ini dominan karyawan yang berusia >40 Tahun. Pada usia ini banyak karyawan senior yang bekerja di perusahaan karena PT PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang sudah cukup lama berdiri. Selain itu karyawan yang berusia >40 Tahun adalah biasanya karyawan yang lebih lama menggunakan IFS karena dianggap lebih dulu menggunakan IFS.

Tabel 4. 3 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	188	58,8
Perempuan	132	41,3
Total	320	100,0

Pada tabel 4.3 menjelaskan demografi jenis kelamin responden. Dari 320 karyawan, responden berjenis kelamin Laki-laki sejumlah 188 (58,8%) dan sejumlah 132 (41,3%) berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menandakan bahwa jumlah responden yang mengisi kuisioner sebagian besar adalah Laki-laki. Jika dilihat dari jumlah karyawan secara keseluruhan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Hal tersebut dikarenakan PT PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan pembuatan kapal dan galangan dimana biasanya pekerjaan tersebut atau bidang tersebut lebih banyak dilakukan oleh laki-laki. Pekerjaan berhubungan dengan bahan-bahan yang berat terutama dalam proses pembuatannya langsung sehingga lebih cocok dilakukan oleh laki-laki. Selain itu pekerjaan yang berada di langsung di lapangan berbahaya bagi perempuan karena berhubungan dengan benda-benda yang memiliki volume yang berat sehingga pekerjaan lapangan banyak dilakukan oleh laki-laki.

Tabel 4. 4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil	Frekuensi	Presentase (%)
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	68	21,3
D3/D4	51	15,9
S1	177	55,3
S2	21	6,6
Lain-lain	3	0,9
Total	320	100,0

Terdapat lima kategori Pendidikan terakhir dalam kuisioner penelitian ini. Kategori pertama adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA atau SMK yaitu sejumlah 68 (21,3%). Untuk kategori pendidikan terakhir Diploma (D3/D4) sejumlah

51 (15,9 %), untuk responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sejumlah 177 (55,3%) dan Magister (S2) sejumlah 21 (6,6%). Dan responden yang lain dengan pendidikan terakhir dan lain-lain seperti D2, D1, atau yang lain berjumlah 3 (0,9%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir sarjana (S1). PT PAL Indonesia (Persero) saat ini lebih banyak memberikan kesempatan kepada pelamar yang lulus dengan gelar sarjana karena lebih memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih kompleks dan proses belajar yang lebih lama sehingga dalam praktiknya perusahaan saat ini lebih banyak merekrut calon pekerja dengan pendidikan terakhir Sarjana atau yang lebih tinggi.

Tabel 4. 5 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Profil	Frekuensi	Presentase (%)
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	145	45,3
6-10 Tahun	46	14,4
11-15 Tahun	19	5,9
16-20 Tahun	21	6,6
>20 Tahun	89	27,8
Total	320	100,0

Pada demografi lama bekerja terdiri dari lima kategori lama waktu bekerja di PT PAL Indonesia (Persero). Pertama, bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun sejumlah 145 orang (45,3%). Kedua, karyawan yang bekerja di perusahaan ini selama 6-10 tahun sejumlah 46 orang (14,4%). Selanjutnya, untuk lama bekerja selama 11-15 tahun terdapat 19 orang (5,9%), lama bekerja selama 16-20 tahun terdapat 21 orang (6,6%) dan karyawan yang bekerja di perusahaan selama >20 Tahun sebesar 89 orang (27,8%). Dapat disimpulkan mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja di PT PAL Indonesia (Persero) dengan pengalaman kerja selama 1-5 Tahun. Dimana waktu-waktu tersebut adalah dimana banyak karyawan yang baru bergabung dengan PT PAL Indonesia (Persero). Sehingga dapat dikatakan mayoritas responden adalah karyawan baru.

Tabel 4. 6 Demografi Responden Berdasarkan Lama Menggunakan IFS

Profil	Frekuensi	Presentase (%)
Lama Menggunakan IFS		
1-3 Bulan	56	17,5
4-6 Bulan	63	19,7
1 Tahun	100	31,3
2 Tahun	33	10,3
3 Tahun	68	21,3
Total	320	100,0

Sama dengan demografi yang sebelumnya, demografi lama penggunaan IFS dibagi dengan lima kategori. Kategori pertama adalah karyawan yang menggunakan IFS selama 1-3 Bulan yaitu berjumlah 56 orang (17,5%). Kategori kedua adalah karyawan yang menggunakan IFS selama 4-6 Bulan yaitu berjumlah 63 orang (19,7 %). Kategori yang ketiga adalah karyawan yang menggunakan IFS sudah 1 Tahun sebanyak 100 orang (31,3%). Selanjutnya kategori karyawan yang menggunakan IFSselama 2 Tahun sebanyak 33 orang (10,3%). Terakhir, adalah kategori karyawan yang menggunakan IFS selama 3 Tahun yaitu sejumlah 68 orang (21,3%). Dapat dilihat berdasarkan presentase lama penggunaan IFS, karyawan yang menjadi responden adalah karyawan yang menggunakan IFS selama 1 Tahun. Karyawan yang menggunakan IFS sudah selama 1 Tahun tergolong karyawan yang baru aktif dalam menyelesaikan tugasnya menggunakan IFS karena IFS digunakan di perusahaan sejak tahun 2016.

Tabel 4. 7 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan

Profil	Frekuensi	Presentase (%)
Jabatan		
Kepala Divisi	4	1,3
Kepala Departemen	4	1,3
Kepala Biro	47	14,7
Sekretaris Divisi	13	4,1
Staff	252	78,8
Total	320	100,0

Pada Tabel 4.7 jabatan karyawan yang tertera dalam kuisioner adalah kepala divisi, kepala departemen, kepala divisi, sekretaris divisi, dan staf. Responden yang berada pada posisi kepala divisi sebanyak 4 orang (1,3 %), kepala departemen sebanyak 4 orang (1,3%), kepala biro sebanyak 47 orang (14,7%), sekretaris divisi sebanyak 13 orang (4,1%), dan staff sebanyak 252 (78,8%). Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja sebagai staff karena jumlah karyawan yang bekerja sebagai staff di PT PAL Indonesia (Persero) terdiri dalam jumlah yang banyak. Selain itu banyak staff yang menggunakan IFS dalam menyelesaikan pekerjaannya berbeda dengan jabatan *top management* atau *middle management* tidak banyak yang menggunakan IFS karena bergantung dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga tidak menggunakan IFS secara langsung.

4.3.2 Analisis Tabulasi Silang (*Crosstabs*)

Analisis Tabulasi Siang (*crosstabs*) adalah analisis yang dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar jenis demografi responden yang berbeda dengan cara menyilangkannya sehingga dapat mengetahui perilaku responden dengan karakteristik yang serupa. Terdapat tiga kali tabulasi silang yang dilakukan untuk menyilangkan antar jenis demografi responden.

4.3.2.1 Analisis Tabulasi Silang Lama Bekerja dengan Lama Menggunakan IFS

Analisis tabulasi silang yang kedua yang dilakukan pada responden karyawan PT PAL Indonesia (Persero) adalah mengenai hubungan antara lama bekerja karyawan dengan lama menggunakan IFS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan dari analisis kedua ini adalah untuk mengetahui pengalaman dalam menggunakan IFS, hal tersebut dapat dilihat berapa lama karyawan bekerja di perusahaan dengan berapa lama karyawan telah menggunakan IFS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang telah lama bekerja belum tentu memiliki pengalaman yang lebih lama dalam menggunakan IFS karena beberapa karyawan menyelesaikan beberapa pekerjaan yang tidak membutuhkan penggunaan IFS. Sehingga nantinya perusahaan dapat mengetahui

karakteristik karyawan seperti apa yang memiliki pengalaman yang baik dan merasa IFS dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas.

Hasil analisis telah disajikan pada Tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang telah menggunakan IFS selama 1 dengan pengalaman bekerja selama 1-5 Tahun dengan pengalaman menggunakan IFS 1 Tahun. Penggunaan IFS berlaku sejak tahun 2016 beberapa responden sudah menggunakan IFS dari semenjak IFS diberlakukan di dalam PT PAL Indonesia (Persero). Karyawan yang menggunakan IFS selama 3 Tahun biasanya sudah memahami penggunaan IFS dengan baik dari mulai fitur, bahasa, dan cara menginput data di dalamnya. Karyawan yang memiliki pengalaman penggunaan IFS kurang dari 3 Tahun perlu menyesuaikan diri untuk menggunakan IFS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu karyawan yang memiliki pengalaman bekerja di PT PAL Indonesia (Persero) selama 1-5 Tahun merupakan karyawan yang tergolong baru bekerja di perusahaan dan sangat baru mengenal penggunaan IFS. Dapat disimpulkan pengguna IFS terdiri dari beberapa karyawan yang masih dalam tahap mempelajari penggunaan IFS.

Tabel 4. 8 Tabulasi Slang antara Lama Bekerja dengan Lama Menggunakan IFS

	Lama Menggunakan IFS					Total
	1-3 Bulan	4-6 Bulan	1 Tahun	2 Tahun	3 Tahun	
Lama Bekerja						
1-5 Tahun	39	41	47	6	12	145
6-10 Tahun	8	7	14	6	11	46
11-15 Tahun	1	1	9	3	5	19
16-20 Tahun	1	0	7	11	2	21
>20 Tahun	7	14	23	7	38	89
Total	56	63	100	33	68	320

4.3.2.2 Analisis Tabulasi Silang Jabatan dengan Lama Menggunakan IFS

Sesuai dengan susunan organisasi karyawan di PT PAL Indonesia (Persero) klasifikasi jabatan yang akan dijadikan responden yaitu karyawan yang secara langsung menggunakan IFS adalah karyawan yang berurusan langsung dengan administrasi perusahaan sehingga terdiri dari lima posisi jabatan yaitu, kepala divisi, kepala departemen, kepala biro, sekretaris divisi, dan staff. Berdasarkan Tabel 4.9 merupakan hasil tabulasi silang antara jabatan dan lama menggunakan IFS responden.

Hasilnya menunjukkan bahwa responden adalah karyawan yang paling banyak dalam menggunakan IFS adalah karyawan yang bekerja sebagai staff dengan pengalaman menggunakan IFS selama 1 Tahun. Jika dilihat dari hasil tabulasi silang staff memiliki pengalaman penggunaan IFS dengan waktu yang beragam. Beberapa staff yang memiliki pengalaman IFS lebih lama biasanya sudah terbiasa dengan penggunaan sistem informasi IFS. Beberapa kepala divisi, kepala departemen, kepala biro, dan sekretaris perusahaan yang menjadi responden mayoritas pengguna IFS selama lebih dari 1 tahun. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT PAL Indonesia (Persero) memiliki pengalaman penggunaan IFS yang masih kurang sehingga pemahaman dalam penggunaan IFS masih kurang.

Tabel 4. 9 Tabulasi Silang antara Jabatan dengan Lama Menggunakan IFS

	Lama Menggunakan IFS					Total
	1-3 Bulan	4-6 Bulan	1 Tahun	2 Tahun	3 Tahun	
Jabatan						
Kepala Divisi	1	0	1	2	0	4
Kepala Departemen	0	0	1	0	3	4
Kepala Biro	6	7	14	7	13	47
Sekretaris Divisi	1	2	4	2	4	13
Staff	48	54	80	22	48	252
Total	56	63	100	33	68	320

4.3.3 Analisis Deskriptif Statistik Variabel

Analisis deskriptif statistik dilakukan terhadap 9 variabel dan terdiri dari 31 indikator di dalamnya. Analisis ini dilakukan untuk melihat kecenderungan pendapat responden mengenai pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel *perceived job creativity*, *perceived job performance*, *behavioral intention*, *attitude towards using*, *perceived usefulness*, *perceived ease of use*, *Task Technology Fit*, *task factors*, dan *technology characteristics*. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif statistik masing-masing variabel beserta perhitungan statistik di dalamnya.

Pada Tabel 4.10 didapatkan hasil analisis dengan nilai *sum* pada penelitian ini memiliki rentang nilai 1.077 dan 1.190, hal tersebut dikarenakan perbedaan jumlah indikator penelitian serta poin jawaban responden. Selain itu diketahui nilai rata-rata

(*mean*) menunjukkan bahwa data penelitian telah tersebar dengan baik, bahwa pada variabel *Perceived Ease of Use of IFS* memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,48 yang mengindikasikan responden cenderung menjawab netral. Sebaliknya, pada variabel *Creativity* memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu sebesar 3,72 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju. Selanjutnya, berdasarkan nilai *standard error* pada keseluruhan variabel berada pada kisaran 0,03-0,04 yang menunjukkan bahwa seluruh nilai *standard error* dapat mewakili populasi secara akurat karena tidak ada nilai yang melebihi 1,00. Pada nilai standar deviasi, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai standar deviasi masing-masing variabel memiliki rentang nilai 0,63-0,77. Dapat disimpulkan bahwa persebaran data dapat dikatakan normal karena nilai maksimum dari standar deviasi sebesar 1,00.

Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Statistik Variabel

Variabel	N	Sum	Mean	Std.Error	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis
C	320	1190	3.7187	0.03740	0.66909	0,448	-0,318	0.353
P	320	1180	3.6875	0.03713	0.66425	0.441	-0,273	0.563
BI	320	1167	3.6489	0.03869	0.69204	0,479	-0,161	0.074
AU	320	1138	3.5573	0.04163	0.74478	0,555	-0,091	0.170
PU	320	1172	3.6625	0.03920	0.70128	0.492	-0,339	0.627
PEU	320	1114	3.4802	0.04053	0.72495	0.526	-0,249	0.376
TTF	320	1177	3.6792	0.03501	0.62627	0.392	-0,083	0.447
TF	320	1077	3.3646	0.04293	0.76796	0.590	-0,140	-0.072
TC	320	1168	3.6490	0.03674	0.65722	0.432	-0,170	0.683
Valid N (listwise)	320							

Analisis selanjutnya memerhatikan nilai varians dari variabel. Dari keseluruhan variabel penelitian menunjukkan nilai varians berada pada rentang nilai 0,39-0,59. Nilai tersebut dapat dikatakan normal karena masih berada pada rentang nilai 1. Jika dilihat dari perolehan nilai *skewness* yang memiliki kegunaan untuk melihat tingkat kemiringan data. Pada penelitian ini, nilai *skewness* yang diperoleh adalah memiliki nilai dengan rentang dari -0,34 hingga -0,08 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini telah berdistribusi normal karena nilai yang didapatkan berada pada rentang -2 hingga 2.

Pada analisis yang berikutnya yaitu dengan melihat nilai *kurtosis* yang digunakan untuk menunjukkan tingkat keruncingan kurva penelitian. Nilai kurtosis tertinggi pada penelitian ini terdapat pada variabel *Technology Characteristics* dengan nilai 0,683 sementara untuk nilai terendahnya berada pada variabel *Task Factors* dengan nilai -0,072. Data yang diperoleh berdasarkan Tabel 4.10 mendapat nilai di bawah 3, maka diindikasikan bahwa data penelitian yang dianalisis berdistribusi merata pada semua variabel penelitian. Keseluruhan nilai berdasarkan analisis deskriptif pada variabel menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

4.4 Uji Asumsi

Uji Asumsi dalam penelitian ini akan dijelaskan lebih detail mengenai *missing data*, uji *outlier*, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas dari data yang telah dikumpulkan. Pemeriksaan uji dan pengujian data berdasarkan uji asumsi merupakan uji yang harus dilakukan untuk memeriksa dan menyesuaikan data ke format yang paling sesuai untuk analisis multivariat (Hair *et al*, 2014)

4.4.1 Missing Data

Missing values atau data yang kurang lengkap dapat menyebabkan *error* atau permasalahan dalam pengolahan data. Hal tersebut dikarenakan software yang digunakan tidak dapat mengolah data yang ada. Untuk menghindari hal tersebut, dilakukan dengan pengecekan kembali terhadap jawaban responden yang ada. Jika terdapat jawaban yang tidak lengkap perlu dilakukan penghapusan responden dalam pengolahan data. Dari 320 kuisisioner yang disebarkan, tidak ditemukan *missing values*. Seluruh responden telah mengisi kuisisioner dengan lengkap tanpa ada satu pertanyaan dari kuisisioner yang tidak diisi. Sehingga dapat melanjutkan ke tahapan yang berikutnya yaitu uji *outlier*. Untuk memastikan tidak adanya *missing data* hasil uji *missing data* dapat dilihat pada Lampiran 3.

4.4.2 Uji Outliers

Menurut Malhotra *et al* (2017) untuk melakukan uji *outliers* dengan melihat nilai *z-score* untuk dijadikan standar dapat dikatakan *outlier* atau tidak. Untuk menghasilkan data yang dikatakan *outlier* data tersebut harus memiliki nilai *z-score*

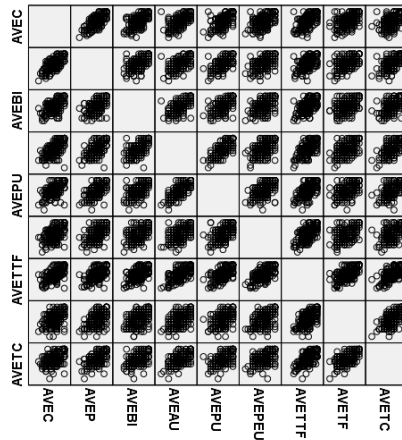
bernilai ± 4 . Dari 320 data yang diuji, tidak ditemukan nilai *z-score* yang diluar batas yang sudah ditentukan. Sehingga tidak diperlukan penghapusan data untuk menghindari kesalahan saat uji selanjutnya. Hasil yang diperoleh menunjukkan *z-score* terbesar yang didapatkan karyawan adalah 1,92647 dan yang terkecil adalah -3,79819. Hasil uji outlier ditampilkan pada Lampiran 4.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi data penelitian apakah memiliki hasil dengan terdistribusi normal. Dalam melakukan penggambaran grafik Q-Q *plot* menunjukkan bahwa variabel penelitian yang berada disekitar garis normal memberikan arti bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selain melalui Q-Q *plot* hasil uji normalitas dapat dilihat dari nilai *skewness* dan *kurtosis* secara keseluruhan. Apabila nilai *skewness* berada pada rentang nilai -2 hingga +2 dan nilai *kurtosis* tidak lebih dari 3 sehingga data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal. Hasil responden, rentang nilai *skewness* berada pada rentang -2 hingga +2 dan nilai *kurtosis* tidak ada yang lebih dari 3 (Lampiran 5). Keadaan tersebut menyimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik Q-Q *plot* dan grafik menunjukkan semua variabel memiliki data yang berdistribusi normal karena berada disekitar garis normal (Lampiran 6).

4.4.4 Uji Linearitas

Selanjutnya uji linearitas yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian yang berada pada satu garis lurus atau linear. Untuk melakukan uji linearitas digunakan *scatter plot* yang ditunjukkan pada Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang lurus atau linear. Hal ini dikarenakan arah titik (dot) pada grafik menuju ke arah kanan atas.



Gambar 4. 1 *Scatterplot* Responden

4.5 Analisis PLS-SEM

Analisis PLS-SEM dilakukan dengan menggunakan *software* analisis SmartPLS (Ringle, Wende, & Will, 2005). Pada sub bab ini dilakukan analisis untuk menguji model pengukuran dan model struktural, selanjutnya uji hipotesis penelitian.

4.5.1 Uji *Outer Model*

Tahap evaluasi pertama terhadap model penelitian yang dimiliki. Pada uji *outer model* analisis yang dilakukan terdiri uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability* pada masing-masing variabel dengan tujuan untuk mengetahui nilai validitas dan realibilitas pada indikator pembentuk variabel. Hasil model struktural *outer model* responden dapat dilihat pada Lampiran 8.

4.5.1.1 Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan langkah pertama dalam menguji *outer model* dimana untuk menganalisis validitas konvergen dilakukan dengan dua kali analisis yang pertama adalah melihat nilai faktor loading (*outer loading*) dan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai faktor loading yang memiliki nilai $>0,7$ dapat dikatakan sebagai indikator yang memiliki validitas baik. Nilai faktor loading menunjukkan bagaimana korelasi antara indikator dengan konstruksya. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah nilai AVE (*Average Variance Extracted*), nilai yang seharusnya diperoleh $>0,5$.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila terdapat nilai faktor loading yang lebih dari sama dengan 0,7 maka indikator tersebut harus dihapuskan dari model. Pada Tabel 4.11 ditemukan bahwa ada satu indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,7 yaitu indikator dari variabel *Job Performance* yaitu P1 yang memiliki nilai faktor loading sebesar 0,699. Sehingga sebelum melanjutkan ke uji validitas diskriminan indikator tersebut harus dihapus. Sehingga model penelitian yang digunakan dapat dilihat dalam Lampiran 9.

Tabel 4. 11 Nilai *Outer Loading* dan AVE

Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Indikator	<i>Outer loading</i>	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)
C1	0.752	0.630	PEU1	0.776	0,601
C2	0.785		PEU2	0.820	
C3	0.780		PEU3	0.727	
C4	0.854		TTF1	0.827	0.673
P1	0.699	TTF2	0.784		
P2	0.776	TTF3	0.789		
P3	0.771	TTF4	0.815		
BI1	0.794	TTF5	0.825		
BI2	0.777	TTF6	0.878		
BI3	0.742	0.595	TF1	0.771	0.654
AU1	0.818		TF2	0.853	
AU2	0.804		TF3	0.799	
AU3	0.871	0.691	TC1	0.830	0.663
PU1	0.848		TC2	0.737	
PU2	0.823		TC3	0.870	
PU3	0.799				

Selain itu nilai yang perlu dilihat untuk melakukan uji validitas konvergen adalah dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang memiliki nilai > 0,5. Nilai AVE digunakan untuk menggambarkan validitas konvergen yang memadai

adalah bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah variandari indikatornya jika dirata-rata. Berdasarkan Tabel 4.12 jika menggunakan analisis AVE variabel yang tersedia tidak terdapat nilai di bawah 0,5. Tetapi dalam nilai faktor *loading* terdapat indikator yang memiliki nilai dibawah 0,7 sehingga indikator tersebut harus direduksi. Dapat disimpulkan setelah dilakukan reduksi tidak ada nilai faktor loading dan AVE yang tidak memenuhi standar sehingga dapat lanjut ke tahapan yang selanjutnya. Berikut merupakan hasil reduksi dapat ditunjukkan kembali dalam Tabel 4.13 yang menunjukkan nilai faktor *loading* dan AVE.

Tabel 4. 12 Nilai *Outer Loading* dan AVE Setelah Reduksi

Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE (Average Variance Extracted)	Indikator	<i>Outer loading</i>	AVE (Average Variance Extracted)
C1	0.716	0.631	PEU1	0.776	0,601
C2	0.779		PEU2	0.820	
C3	0.792		PEU3	0.727	
C4	0.882		TTF1	0.827	0.673
P2	0.732	TTF2	0.784		
P3	0.728	TTF3	0.789		
BI1	0.787	TTF4	0.815		
BI2	0.779	TTF5	0.825		
BI3	0.747	TTF6	0.878		
AU1	0.818	0.691	TF1	0.771	0.654
AU2	0.804		TF2	0.853	
AU3	0.871		TF3	0.799	
PU1	0.848	0.678	TC1	0.830	0.663
PU2	0.823		TC2	0.737	
PU3	0.799		TC3	0.870	

4.5.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Tahap yang kedua dalam menganalisis *outer* model adalah uji validitas diskriminan. Pada uji validitas diskriminan memerhatikan nilai berdasarkan *cross loading* yang menunjukkan bahwa setiap indikator dalam variabel dan nilai akar dari

AVE (*Average Variance Extracted*). Tujuan dari *cross loading* untuk melihat korelasi antara variabel laten dengan setiap indikatornya, apakah nilai yang diperoleh lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten mampu memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten lainnya. Untuk melihat nilai *cross loading* yang dikatakan valid adalah nilai indikator dengan variabelnya memiliki nilai yang terbesar dari variabel lainnya.

Tabel 4. 13 Nilai *Cross Loading*

	<i>Cross Loading</i>								
	C	P	BI	AU	PU	PEU	TTF	TF	TC
C1	0.716	0.640	0.562	0.523	0.519	0.484	0.508	0.392	0.460
C2	0.779	0.696	0.594	0.585	0.564	0.459	0.542	0.431	0.409
C3	0.792	0.708	0.628	0.609	0.586	0.491	0.586	0.404	0.476
C4	0.882	0.788	0.540	0.635	0.601	0.367	0.577	0.433	0.430
P2	0.656	0.732	0.556	0.594	0.614	0.463	0.525	0.445	0.506
P3	0.649	0.728	0.558	0.603	0.621	0.472	0.526	0.460	0.489
BI1	0.562	0.593	0.787	0.633	0.571	0.458	0.547	0.442	0.501
BI2	0.553	0.602	0.779	0.592	0.603	0.539	0.522	0.458	0.494
BI3	0.570	0.571	0.747	0.612	0.503	0.443	0.486	0.383	0.475
AU1	0.614	0.669	0.676	0.818	0.685	0.522	0.626	0.514	0.587
AU2	0.644	0.679	0.627	0.804	0.727	0.473	0.580	0.507	0.536
AU3	0.595	0.698	0.678	0.871	0.752	0.616	0.666	0.587	0.632
PU1	0.666	0.701	0.595	0.746	0.848	0.472	0.632	0.488	0.535
PU2	0.567	0.719	0.602	0.705	0.823	0.481	0.608	0.471	0.560
PU3	0.529	0.669	0.597	0.691	0.799	0.514	0.556	0.445	0.529
PEU1	0.443	0.511	0.476	0.537	0.478	0.776	0.503	0.430	0.366
PEU2	0.448	0.533	0.465	0.516	0.493	0.820	0.587	0.438	0.413
PEU3	0.416	0.441	0.511	0.452	0.405	0.727	0.549	0.478	0.471
TTF1	0.537	0.554	0.524	0.646	0.622	0.546	0.827	0.531	0.640
TTF2	0.570	0.573	0.566	0.602	0.571	0.543	0.784	0.524	0.591
TTF3	0.544	0.534	0.542	0.560	0.547	0.566	0.789	0.493	0.627
TTF4	0.578	0.597	0.537	0.581	0.566	0.591	0.815	0.558	0.609
TTF5	0.632	0.625	0.558	0.626	0.598	0.594	0.825	0.527	0.614
TTF6	0.570	0.654	0.583	0.679	0.669	0.627	0.878	0.583	0.601

Tabel 4. 14 Nilai *Cross Loading* (Lanjutan)

	<i>Cross Loading</i>								
	C	P	BI	AU	PU	PEU	TTF	TF	TC
TF1	0.401	0.448	0.369	0.449	0.340	0.447	0.504	0.771	0.466
TF2	0.455	0.519	0.467	0.523	0.521	0.472	0.558	0.853	0.559
TF3	0.410	0.534	0.508	0.594	0.511	0.481	0.523	0.799	0.622
TC1	0.459	0.551	0.508	0.560	0.499	0.447	0.561	0.621	0.830
TC2	0.437	0.525	0.464	0.502	0.548	0.457	0.508	0.551	0.737
TC3	0.464	0.589	0.576	0.652	0.563	0.411	0.589	0.651	0.870

Pada Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 dihasilkan nilai *cross loading* dimana seluruh nilai indikator terhadap variabelnya memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel laten lainnya sehingga dapat dinyatakan indikator tersebut valid. Sehingga dapat dilanjutkan ke uji yang selanjutnya.

4.5.1.3 Uji *Composite Reliability*

Uji *composite reliability* merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa reliabel atau keakuratan data yang diberikan responden terhadap hasil penelitian dan bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstraknya. Uji realibilitas dapat dilihat berdasarkan *cronbach alpha* dan *composite reliability* pada *software* SmartPLS. Konstruk akan dinyatakan reliabel jika *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,6 (Chin & Todd, 1995). Tabel 4.15 merupakan hasil pengolahan data untuk uji realibilitas. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua indikator yang dimiliki responden telah reliabel dalam mengukur variabel latennya. Karena nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan memenuhi standar dan reliabel. Maka pada tahapan uji *outer* model sudah selesai dan dapat dilanjutkan ke tahapan selanjutnya yaitu *inner* model.

Tabel 4. 15 Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Perceived Job Creativity</i>	0.872	0.872
<i>Perceived Job Performance</i>	0.695	0.895
<i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.815	0.815
<i>Attitude Towards Using IFS</i>	0.871	0.870
<i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.863	0.863
<i>Perceived Ease of Use of IFS</i>	0.817	0.819
<i>Task-Technology Fit</i>	0.925	0.925
<i>Task Factors</i>	0.848	0.850
<i>Technology Characteristics</i>	0.855	0.855

4.5.2 Uji *Inner Model*

Evaluasi tahap kedua adalah dari model struktural adalah (Lampiran 10). Dimana evaluasi ini berfokus pada pengujian yang memiliki tujuan untuk menilai sebuah variabel dalam model. Penilaian ini dilakukan melalui uji *Goodness-of-Fit* (GOF) dengan melihat nilai *R-square*, *F-square* dan *Q-square*. Setelah itu uji hipotesis dengan melihat *T-statistics* dan *P-values*.

4.5.2.1 Uji *Goodness-of-Fit*

Uji *Goodness-of-Fit* (GOF) digunakan untuk mengukur kelayakan model penelitian berdasarkan indikator yang digunakan. Selain itu uji GOF menunjukkan bahwa model penelitian yang dijelaskan melalui faktor-faktor yang telah disusun adalah layak (Affandi, 2018). Penilaian GOF dilihat dengan *R-square*, *F-square* dan *Q-square predictive relevance*. Nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.16 nilai R^2 menunjukkan seberapa kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen. Menurut Henseler *et al* (2009) koefisien R^2 dikatakan substantial atau kuat jika memiliki nilai 0,67, moderat jika memiliki nilai 0,33, dan lemah jika memiliki nilai 0,19.

Tabel 4. 16 Nilai *R-square*

Variabel Endogen	<i>R-square</i>	Pengaruh
<i>Attitude towards Using IFS</i>	0.780	Kuat
<i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.636	Moderat
<i>Perceived Ease of Use of IFS</i>	0.497	Moderat
<i>Perceived Job Creativity</i>	0.799	Kuat
<i>Perceived Job Performance</i>	0.583	Moderat
<i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.542	Moderat
<i>Task-Technology Fit</i>	0.599	Moderat

Pada variabel endogen terdiri atas *attitude towards using IFS*, *behavioral intention to use IFS*, *perceived ease of use of IFS*, *perceived job creativity*, *perceived job performance*, *perceived usefulness of IFS*, *Task-Technology Fit*. Berdasarkan ketetapan yang ada nilai *attitude towards using IFS* adalah 78 % sehingga tergolong kuat atau substantial. Hal ini menunjukkan bahwa presentase besarnya keragaman data pada variabel *attitude towards using IFS* yang dapat dijelaskan oleh variabel *perceived usefulness of IFS* dan *perceived ease of use of IFS* sebesar 78 % dan 22 % dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Selanjutnya pada variabel *behavioral intention to use IFS* memiliki nilai 63,6 % yang tergolong moderat atau biasa sehingga *behavioral intention to use IFS* keragaman data pada variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel *perceived usefulness of IFS* dan *attitude towards using IFS* sebesar 63,6 % dan 36,4 % dijelaskan faktor lain diluar penelitian. Pada variabel, *perceived ease of use of IFS* memiliki nilai 49,7 % yang tergolong moderat atau biasa sehingga keragaman data pada variabel *perceived ease of use of IFS* dapat dijelaskan oleh variabel *Task-Technology Fit* sebesar 49,7 % dan 50,3 % dijelaskan faktor lain di luar penelitian.

Selain itu pada variabel *perceived job creativity* memiliki nilai 79,9 % yang tergolong kuat sehingga keragaman data pada variabel, *perceived job creativity* dapat dijelaskan oleh variabel *perceived job performance* sebesar 79,9 % dan 20,1 % dijelaskan faktor lain diluar penelitian. Sedangkan pada variabel *perceived job performance* memiliki nilai 58,3 % yang tergolong moderat sehingga keragaman data pada variabel *perceived job performance* dapat dijelaskan oleh variabel *behavioral*

intention to use IFS sebesar 58,3 % dan 41,7 % dijelaskan faktor lain diluar penelitian. Variabel endogen *perceived usefulness of IFS* memiliki nilai 54,2 % yang tergolong moderat sehingga keragaman data pada variabel *perceived usefulness of IFS* dapat dijelaskan oleh variabel *perceived ease of use of IFS* dan *Task-Technology Fit* sebesar 54,2 % dan 45,8 % dijelaskan faktor lain diluar penelitian. Variabel endogen yang terakhir adalah *Task-Technology Fit* dengan nilai 59,9 % yang tergolong moderat sehingga keragaman data pada variabel *Task-Technology Fit* dapat dijelaskan oleh variabel *task factors* dan *technology characteristics* sebesar 59,9 % dan 40,1 % dijelaskan faktor lain diluar penelitian.

Uji kelayakan yang kedua adalah *F-square* atau *effect size*, yang bertujuan untuk menguji kebaikan model. Berdasarkan nilai *F-square* pada Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa kebaikan model yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel *perceived job performance* terhadap *perceived job creativity*. Kebaikan model selanjutnya ditunjukkan oleh variabel *perceived usefulness of IFS terhadap attitude towards using IFS*. Model tersebut memberikan arti bahwa adanya pengaruh antara *perceived usefulness of IFS* terhadap *attitude towards using IFS* dalam konteks penggunaan IFS. Setelah itu ada model yang masih dikatakan baik yaitu variabel *behavioral intention to use IFS* terhadap *perceived job performance*. Sedangkan untuk delapan model sisa yang tidak disebutkan memiliki pengaruh yang sangat kecil karena nilai *F-square* kedelapan model lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh pada variabel karena nilai yang sangat kecil.

Tabel 4. 17 Nilai *F-square*

Model	<i>F-square</i>
<i>Perceived Job Performance</i> → <i>Perceived Job Creativity</i>	3.974
<i>Behavioral Intention to Use IFS</i> → <i>Perceived Job Performance</i>	1.398
<i>Attitude towards Using IFS</i> → <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.300
<i>Perceived Usefulness of IFS</i> → <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.015
<i>Perceived Usefulness of IFS</i> → <i>Attitude towards Using IFS</i>	1.642
<i>Perceived Ease of Use of IFS</i> → <i>Attitude towards Using IFS</i>	0.125
<i>Perceived Ease of Use of IFS</i> → <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.028

Tabel 4. 18 Nilai *F-square* (Lanjutan)

Model	<i>F-square</i>
<i>Task-Technology Fit</i> → <i>Perceived Ease of Use of IFS</i>	0.988
<i>Task-Technology Fit</i> → <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.415
<i>Task Factors</i> → <i>Task-Technology Fit</i>	0.098
<i>Technology Characteristics</i> → <i>Task-Technology Fit</i>	0.425

Uji kelayakan yang terakhir adalah dengan melihat nilai *Q-square* yang digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam memprediksi hubungan antar variabel (Jaya & Sumertajaya, 2008). Untuk menghitung nilai *Q-square* dapat menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)X (1 - R2^2)X \dots (1 - Rn^2).....(1)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)X (1 - R2^2)x(1 - R3^2)x(1 - R4^2)x(1 - R5^2)x(1 - R6^2)x(1 - R7^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,780)x (1 - 0,636)x(1 - 0,497)x(1 - 0,799)x(1 - 0,583)x(1 - 0,542)x(1 - 0,599) = 0,999$$

Berdasarkan perhitungan *Q-square* di atas menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural adalah sebesar 99,9%. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural penelitian mampu memetakan 99,9% dari kondisi aktual dan terdapat sebesar 0,1 % faktor lainnya berasal dari luar penelitian yang perlu dilakukan penelitian lebih dalam. Dari angka 0,1% terdapat beberapa variabel dan beberapa faktor yang bisa dimasukkan ke dalam penelitian agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan model struktural dalam penelitian memiliki relevansi prediktif (*Q-square*) yang baik karena nilai yang didapatkan melebihi 0 (Jaya & Sumertajaya, 2008). Selain itu jika mendekati angka 1 menandakan bahwa model memiliki prediksi yang relevan (Henseler *et al*, 2009).

Setelah uji kelayakan model telah dilakukan, tahap yang berikutnya adalah menghitung *Goodness-of-Fit* dengan cara menghitung berdasarkan nilai AVE dan nilai *R-square* dengan perhitungan sebagai berikut.

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2} \dots\dots\dots(2)$$

$$GOF = \sqrt{0,635 * 0,634} = 0,63$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan *robust* karena memiliki nilai model kelayakan yang sesuai karena menunjukkan skor lebih dari 0,38. (Tenenhaus, 2005).

4.5.2.2 Uji Hipotesis

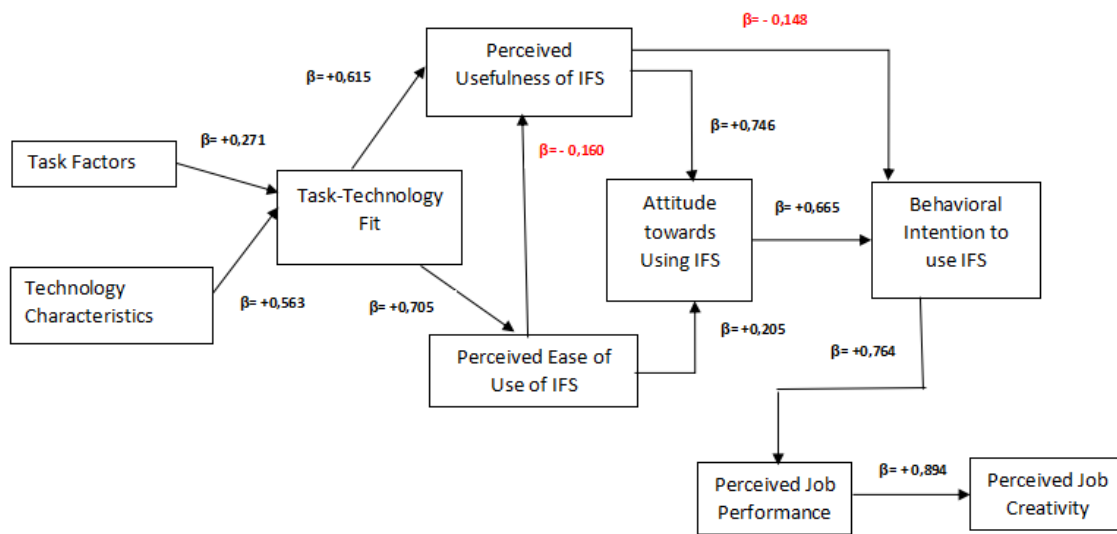
Tahap yang terakhir pada uji structural model adalah menguji hipotesis penelitian yang sudah dibuat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat hasil *bootstrapping* PLS pada *software* Smart PLS 3.0. Pada pengujian hipotesis peneliti menggunakan *bootsrap* yang memiliki jumlah replikasi B=1000. Dalam artian bahwa peneliti menggunakan nilai *bootsrap* 1000 karena semakin tinggi nilainya maka hasil yang diperoleh akan semakin stabil. Untuk melihat hasil uji hipotesis penelitian, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-value* dari setiap variabel penelitian.

Path coefficient yang bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif diantara variabel penelitian, sebaliknya jika nilai *path coefficient* yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif diantara variabel (Ghozali, 2014). Perhitungan nilai *t-statistics* dan *p-value* dapat digunakan untuk melihat nilai signifikansi hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan ketika nilai *t-statistics* lebih besar dari *t-statistics* tabel dan nilai dari *p-value* < 0,1 (Tenenhaus, 2005). Penelitian menggunakan nilai signifikansi sebesar 5 % karena nilai signifikansi yang semakin kecil berarti peluang kesalahan dalam hasil pengujian yang dilakukan atau semakin tinggi tingkat keyakinan terhadap hasil pengujian. Dengan jumlah sampel 320 maka peneliti menggunakan t tabel 1,96. Tabel 4.19 menunjukkan hasil dari *bootstrapping* yang telah dilakukan.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
H ₁ : <i>Perceived Job Performance</i> → <i>Perceived Job Creativity</i>	0.894	22.969	0.000	Diterima
H ₂ : <i>Behavioral Intention to Use IFS</i> → <i>Perceived Job Performance</i>	0.764	11.395	0.000	Diterima
H ₃ : <i>Perceived Usefulness of IFS</i> → <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.148	0.991	0.322	Ditolak
H ₄ : <i>Attitude towards Using IFS</i> → <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.665	4.456	0.000	Diterima
H ₅ : <i>Perceived Usefulness of IFS</i> → <i>Attitude towards Using IFS</i>	0.746	13.657	0.000	Diterima
H ₆ : <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> → <i>Attitude towards Using IFS</i>	0.205	3.219	0.001	Diterima
H ₇ : <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> → <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.160	1.601	0.110	Ditolak
H _{8a} : <i>Task-Technology Fit</i> → <i>Perceived Ease of Use of IFS</i>	0.705	16.596	0.000	Diterima
H _{8b} : <i>Task-Technology Fit</i> → <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.615	7.476	0.000	Diterima
H ₉ : <i>Task Factors</i> → <i>Task-Technology Fit</i>	0.271	3.515	0.001	Diterima
H ₁₀ : <i>Technology Characteristics</i> → <i>Task-Technology Fit</i>	0.563	7.539	0.000	Diterima

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4. 19 menghasilkan nilai *original sample* menunjukkan semua hubungan antar variabel dengan nilai positif. Oleh karena itu menunjukkan nilai *t-statistics* dan *p-values* menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan seperti hubungan antara *Perceived Usefulness of IFS* terhadap *Behavioral Intention to Use IFS* dan hubungan *Perceived Ease of Use of IFS* terhadap *Perceived Usefulness of IFS*. Hal tersebut dikarenakan memiliki nilai *t-statistics* di bawah 1,96 dan *p-value* karena lebih dari 0,1.



Gambar 4. 2 *Path Coefficient Model Penelitian*

Sehingga dari hasil yang telah diuraikan pada Gambar 4.2 akan dibahas lebih lanjut pada subbab diskusi dan dapat disimpulkan bahwa:

H₁: *Perceived job performance* berpengaruh positif terhadap *Perceived job performance*.

H₂: *Behavioral intention to use IFS* berpengaruh positif terhadap *perceived job performance*.

H₃: *Perceived Usefulness of IFS* berpengaruh negatif terhadap *Behavioral intention to use IFS*.

H₄: *Attitude towards using IFS* berpengaruh positif terhadap *Behavioral intention to use IFS*.

H₅: *Perceived usefulness of IFS* berpengaruh positif terhadap *Attitude towards using IFS*.

H₆: *Perceived Ease of Use of IFS* berpengaruh positif terhadap *Attitude towards Using IFS*.

H₇: *Perceived Ease of Use of IFS* berpengaruh negatif terhadap *Perceived Usefulness of IFS*.

H_{8a}: *Task-Technology Fit* berpengaruh positif terhadap *Perceived Ease of Use of IFS*.

H_{8b}: *Task-Technology Fit* berpengaruh positif terhadap *Perceived Usefulness of IFS*.

H₉: *Task Factors* berpengaruh positif terhadap *Task-Technology Fit*.

H₁₀: *Technology Characteristics* berpengaruh positif terhadap *Task-Technology Fit*.

4.6 Pembahasan Hipotesis Penelitian

Pada sub bab ini membahas tentang hipotesis penelitian yang telah diuji dan menjadi hasil penelitian ini. Hasil hipotesis akan dihubungkan dengan beberapa teori yang berkaitan dengan model penelitian.

4.6.1 Hipotesis 1 (*Perceived Job Performance* Memiliki Hubungan yang Positif terhadap *Perceived Job Creativity*)

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah menyatakan bahwa *Perceived Job Performance* berpengaruh terhadap *Perceived Job Creativity* dapat diterima. Hal ini disebabkan karena nilai signifikan menunjukkan 0,000. Dapat dikatakan signifikan karena nilai *t-statistics* sebesar 22,969 > 1,96 dan *p-values* bernilai < 0,05. Selain itu hasil menunjukkan bahwa *original sample* menunjukkan nilai yang positif menunjukkan bahwa *Perceived job performance* berpengaruh positif terhadap *perceived job creativity* karyawan pengguna IFS di PT PAL Indonesia (Persero). Jadi dapat dikatakan apabila kinerja karyawan meningkat, maka dapat mencapai peningkatan kreativitas karyawan saat menggunakan system informasi IFS.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₁ : <i>Perceived Job Performance</i> → <i>Perceived Job Creativity</i>	0.894	22.969	0.000	Diterima

Hasil hipotesis yang diterima sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Chung *et al* (2014) bahwa penggunaan IFS akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu jika kinerja karyawan meningkat, karyawan menganggap kreativitasnya juga akan meningkat pula dalam menggunakan IFS. Pada penelitian sebelumnya menyatakan jika sistem informasi yang memiliki hubungan yang positif antara kinerja dan kreativitas dapat dikatakan bahwa sistem informasi tersebut tergolong sebagai *Creativity Supporting System* (CSS). *Creativity Supporting System* (CSS) dapat membantu proses kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi saat mereka bergerak dan pada saat menyelesaikan pekerjaannya. (Unhelkar & Murugesan, 2010). Dapat disimpulkan bahwa IFS merupakan sistem informasi pendukung yang dijadikan untuk mengumpulkan ide dan digunakan untuk mengambil keputusan dengan baik.

4.6.2 Hipotesis 2 (*Behavioral intention to Use IFS Memiliki Pengaruh yang Positif terhadap Perceived job performance*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *behavioral intention to use IFS* berpengaruh positif terhadap *perceived job performance*. Pada Tabel 4.21 menunjukkan nilai signifikan sebesar *t-statistics* sebesar 11,395 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa *behavioral intention to use* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *perceived job performance*. Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan bahwa arah pengaruh pada *behavioral intention to use IFS* dan *perceived job performance* mempunyai nilai original sample (O) sebesar 0,764. Oleh karena itu, kesimpulannya bahwa hipotesis 2 dapat diterima terbukti secara statistik membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh intensitas perilaku dalam menggunakan IFS secara signifikan.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₂: Behavioral Intention to Use IFS → Perceived Job Performance	0.764	11.395	0.000	Diterima

Pada penelitian Elmorshidy (2018) perilaku intens atau seberapa intens karyawan menggunakan sistem informasi berpengaruh positif terhadap penggunaan aktual ERP dalam perusahaan dan penggunaan aktual memiliki pengaruh terhadap inovasi karyawan. Pada penelitian ini perilaku intens karyawan dalam menggunakan IFS dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menggunakan IFS dengan intensitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan merasa dimudahkan dalam mengerjakan tugasnya dan dimudahkan oleh IFS. Terutama karyawan yang berhubungan langsung dengan keuangan dan pengelolaan SDM lebih banyak pekerjaan yang berhubungan langsung dengan IFS sehingga intensitas penggunaan lebih banyak dan dapat dibuktikan dengan kinerja yang meningkat.

4.6.3 Hipotesis 3 (*Perceived Usefulness of IFS Memiliki Pengaruh Positif terhadap Behavioral Intention to Use IFS*)

Hipotesis yang ketiga adalah hubungan antara variabel *perceived usefulness of IFS* dan *behavioral intention to Use IFS*. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa persepsi kegunaan IFS memiliki hubungan yang negatif terhadap niat menggunakan IFS atau bisa dijelaskan bahwa persepsi kegunaan pada IFS tidak memengaruhi niat perilaku karyawan dalam menggunakan IFS. Pada penelitian ini hasil *original sample* (O) menunjukkan bahwa arah pengaruh yang ada pada *perceived usefulness of IFS* dan *behavioral intention to use IFS*. Jika dilihat melalui nilai signifikan *t-statistics* bernilai $0,991 < 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,322 > 0,05$ sehingga dikatakan tidak signifikan. Oleh karena itu hipotesis ketiga ditolak.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₃: Perceived Usefulness of IFS → Behavioral Intention to Use IFS	0.148	0.991	0.322	Ditolak

Berbeda dengan temuan penelitian Elmorshidy (2018) karena pada penelitian tersebut menyatakan bahwa persepsi kegunaan berpengaruh positif terhadap niat karyawan dalam menggunakan IFS. Pada penelitian ini tidak adanya hubungan antara persepsi kegunaan dan intensitas perilaku karena saat menyelesaikan pekerjaan menggunakan IFS karyawan tidak menemukan manfaat kegunaan yang berarti. Penggunaan IFS diberlakukan sejak tahun 2016 dan kebanyakan responden adalah karyawan yang masih memiliki pengalaman menggunakan IFS selama 1 tahun sehingga mereka masih belum merasakan manfaat yang berarti dalam menggunakan IFS. Dalam uji hipotesis ini membuktikan bahwa manfaat menggunakan IFS belum banyak dalam mayoritas waktu penggunaan 1 tahun sehingga tidak berpengaruh terhadap niat menggunakan IFS. Penelitian ini sama dengan temuan dari penelitian Salim (2013) bahwa beberapa responden masih belum merasakan kegunaan dari sistem informasi yang digunakan.

4.6.4 Hipotesis 4 (*Attitude towards Using IFS memiliki pengaruh positif terhadap Behavioral Intention to Use IFS*)

Hipotesis yang keempat menyatakan bahwa sikap terhadap penggunaan IFS memiliki pengaruh yang positif terhadap niat dalam menggunakan IFS. Dari hasil pengolahan data hipotesis keempat dinyatakan diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikan dari *t-statistics* dan *p-values* sebesar $4,456 > 1,96$ dan $0,000 < 0,005$. Selain itu, nilai *original sample* (O) bernilai positif yang berarti arah pengaruh yang ada *attitude rowards using to use IFS* dan *behavioral intention to use IFS* bernilai 0,665. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₄: <i>Attitude towards Using IFS</i> → <i>Behavioral Intention to Use IFS</i>	0.665	4.456	0.000	Diterima

Temuan ini memiliki kesamaan dengan penelitian Elmorshidy (2018) yang menunjukkan bahwa *attitude towards using IFS* memiliki dampak yang positif terhadap *behavioral intention to use IFS*. Hal tersebut dikarenakan sikap penggunaan

IFS yang positif atau baik akan berdampak pada niat karyawan dalam menggunakan IFS. Karyawan yang memiliki sikap positif dalam menggunakan IFS biasanya akan lebih sering menggunakan IFS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun beberapa waktu yang lalu sistem informasi ini mengalami gangguan karyawan tetap menggunakan sistem informasi IFS, jika sistem informasi tersebut sudah dapat digunakan kembali dengan lancar. Dalam uji hipotesis, pada penelitian ini responden memiliki sikap yang baik dalam menggunakan IFS berpengaruh terhadap niat menggunakan IFS secara berkelanjutan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.6.5 Hipotesis 5 (*Perceived Usefulness of IFS Memiliki Pengaruh Positif terhadap Attitude towards Using IFS*)

Hipotesis yang kelima pada penelitian ini adalah *perceived usefulness of IFS* memiliki pengaruh positif terhadap *attitude towards using IFS*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.24 menyatakan *t-statistics* dan *p-values* sebesar $13,657 > 1,96$ dan $0,000 < 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitunga *original sample* (O) yang memiliki arah pengaruh yang ada pada persepsi kegunaan dan sikap terhadap penggunaan IFS sebesar 0,746. Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ini diterima.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₅: <i>Perceived Usefulness of IFS</i> → <i>Attitude towards Using IFS</i>	0.746	13.657	0.000	Diterima

Hasil hipotesis memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Elmorshidy (2018) yang menunjukkan bahwa *perceived usefulness of IFS* memiliki dampak positif terhadap *attitude towards using IFS*. Dengan demikian hipotesis tersebut menjelaskan bahwa persepsi kegunaan IFS mempengaruhi sikap karyawan dalam menggunakan IFS. Manfaat yang dirasakan adalah kegunaan dari sistem informasi IFS sehingga dapat mempengaruhi sikap dalam menggunakan IFS (Erasmus, Rothmann, & Van Eeden, 2015). Karyawan yang merasakan manfaat penggunaan IFS biasanya akan menunjukkan sikap yang baik dalam menggunakan

IFS. Adanya penggunaan IFS memudahkan proses input data yang dikerjakan dan dapat mengintegrasikan kebutuhan data yang diperlukan tiap divisi. Sistem informasi IFS merupakan salah satu contoh dari ERP dimana biasanya memiliki kegunaan dalam mengelola sumber daya perusahaan. Walaupun pada uji hipotesis yang sebelumnya dikatakan bahwa manfaat yang dirasakan belum banyak karena mayoritas waktu penggunaan 1 tahun sehingga pada uji hipotesis yang kelima ini ditemukan bahwa manfaat yang ada dan sudah dapat dirasakan pengguna IFS dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan pengguna merasa puas.

4.6.6 Hipotesis 6 (*Perceived Ease of Use of IFS Memiliki Pengaruh Positif terhadap Attitude towards Using IFS*)

Hipotesis yang keenam pada penelitian ini adalah *perceived ease of use of IFS* memiliki pengaruh positif terhadap *attitude towards using IFS*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.25 menyatakan *t-statistics* dan *p-values* sebesar $3,219 > 1,96$ dan $0,001 < 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitungan *original sample* (O) yang memiliki arah pengaruh yang ada pada persepsi kemudahan dalam menggunakan IFS dan sikap terhadap penggunaan IFS sebesar 0,205. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam ini diterima.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₆: <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> → <i>Attitude towards Using IFS</i>	0.205	3.219	0.001	Diterima

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Elmorshidy (2018) yang menunjukkan bahwa *perceived ease of use of IFS* memiliki dampak positif terhadap *attitude towards using IFS*. Hal ini dikarenakan responden biasanya memerhatikan aspek kemudahan dalam menggunakan sistem informasi IFS karena berkaitan dengan pekerjaan yang sehari-hari dilakukan. IFS dapat diakses karyawan di komputer masing-masing dengan *users* yang tersedia berdasarkan pembagian tiap divisi dan dengan bantuan akses internet untuk dapat menggunakan

IFS dapat dikatakan adanya kemudahan akses dalam menggunakan IFS. Responden merasakan kemudahan akses dalam menggunakan sistem informasi tersebut sehingga pada saat menyelesaikan pekerjaan menggunakan IFS responden bersikap puas dan menerima jika menggunakan IFS dalam bekerja.

4.6.7 Hipotesis 7 (*Perceived Ease of Use of IFS Memiliki Pengaruh Positif terhadap Perceived Usefulness of IFS*)

Hipotesis yang keenam pada penelitian ini adalah *perceived ease of use of IFS* memiliki pengaruh positif terhadap *perceived usefulness of IFS*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.26 menyatakan *t-statistics* dan *p-values* sebesar $1,601 > 1,96$ dan $0,110 > 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitungan *original sample* (O) yang memiliki arah pengaruh yang ada pada persepsi kemudahan dalam menggunakan IFS dan persepsi kegunaan IFS sebesar 0,160. Menurut perhitungan dari *t-statistics* dan *p-value* yang tidak sesuai dengan standar yang ditentukan sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh ini ditolak.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis 8

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₇: <i>Perceived Ease of Use of IFS</i> → <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.160	1.601	0.110	Ditolak

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Erasmus, Rothmann, & Van Eeden (2015) yang menunjukkan bahwa *perceived ease of use of IFS* memiliki dampak yang positif terhadap *perceived usefulness IFS*. Pada penelitian ini hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *perceived ease of use of IFS* tidak berpengaruh atau memiliki dampak yang negatif terhadap *perceived usefulness of IFS*. Hal ini dikarenakan beberapa responden merasa kesulitan dalam menggunakan IFS. Pada uji hipotesis yang sebelumnya kemudahan yang dirasakan adalah dalam aspek mengakses IFS. Pada uji hipotesis ini ada beberapa aspek dalam menggunakan IFS dianggap sulit dan belum diterima responden dengan baik. Salah satu aspek yang dikatakan sulit dalam menggunakan IFS ini adalah aspek fitur yang digunakan dalam IFS. Responden merasa

fitur IFS sulit dimengerti, susah dipelajari dan kurang mendapatkan informasi sehingga responden dalam aspek fitur penggunaan merasakan sedikit manfaat dari menggunakan IFS. Dalam penelitian ini mayoritas responden adalah responden yang berusia >40 tahun dimana kurangnya keahlian untuk mengakses sistem informasi melalui teknologi canggih (Hope, Schwaba, & Piper, 2014). Oleh karena itu, pengguna masih belum menemukan kemudahan dalam menggunakan IFS jika dilihat dari aspek fitur IFS sehingga responden merasakan sedikit manfaat dan keuntungan yang dirasakan

4.6.8 Hipotesis 8 (*Task-Technology Fit* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Perceived Ease of Use of IFS* dan *Perceived Usefulness of IFS*)

Hipotesis kedelapan memiliki dua sub bab hipotesis. Hipotesis yang kedelapan bagian yang pertama pada penelitian ini adalah *Task Technology Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *perceived ease of use of IFS*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.27 menyatakan *t-statistics* dan *p-values* sebesar $16,596 > 1,96$ dan $0,000 < 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitungan *original sample* (O) yang memiliki arah pengaruh yang ada pada *Task Technology Fit* dan persepsi kemudahan dalam menggunakan IFS sebesar 0,705. Maka dari itu hipotesis ini dapat diterima.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis 8

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H_{8a}: <i>Task-Technology Fit</i> → <i>Perceived Ease of Use of IFS</i>	0.705	16.596	0.000	Diterima
H_{8b}: <i>Task-Technology Fit</i> → <i>Perceived Usefulness of IFS</i>	0.615	7.476	0.000	Diterima

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Yen, Wu, Cheng, & Huang (2010) yang menunjukkan bahwa *perceived ease of use of IFS* memiliki dampak yang negatif terhadap *Task Technology Fit*. Pada penelitian ini hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *perceived ease of use of IFS* berpengaruh atau memiliki dampak yang positif terhadap *Task Technology Fit* dimana adanya kesamaan dengan penelitian Dishaw & Strong (1999). Hal ini dikarenakan sesuai yang diharapkan persepsi kemudahan dalam menggunakan sistem informasi dipengaruhi oleh fungsionalitas alat

dan pengalaman individu dalam menggunakan IFS. Jika sistem informasi diciptakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan karyawan dalam sebuah perusahaan dianggap adanya kesesuaian antara tugas dan sistem teknologi. Responden merasakan kesesuaian antara tugas dan teknologi yang dipilih untuk digunakan di dalam perusahaan sehingga responden merasa bahwa menggunakan IFS dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Hipotesis pada bagian yang kedua adalah menyatakan bahwa *Task-Technology Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *perceived usefulness of IFS*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.27 menyatakan *t-statistics* dan *p-values* sebesar $7,476 > 1,96$ dan $0,000 < 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitungan *original sample (O)* yang memiliki arah pengaruh yang ada pada *Task-Technology Fit* dan persepsi kegunaan IFS sebesar 0,615. Maka dari itu hipotesis ini diterima.

Berbeda dari hasil penelitian Yen, Wu, Cheng, & Huang (2010) dan penelitian Dishaw & Strong (1999) yang menyatakan bahwa *Task-Technology Fit* memiliki pengaruh negatif terhadap *perceived usefulness of IFS*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Task Technology Fit* memiliki hubungan yang positif dengan *perceived ease of use IFS*. Sistem informasi IFS merupakan sistem informasi yang termasuk ERP yang diterapkan di PT PAL Indonesia (Persero) memiliki kesesuaian antara tugas yang dikerjakan dengan karakteristik teknologi. Perusahaan dapat menyesuaikan antara kebutuhan pembuatan kapal dengan biaya yang dibutuhkan sehingga tidak adanya over budget dan mencapai keuntungan yang maksimal. Oleh karena itu pada penelitian ini responden merasakan adanya kesesuaian tugas dan teknologi yang digunakan sehingga responden merasakan manfaat yang didapat. Selain itu responden dapat mendapatkan informasi berdasarkan data yang sudah terintegrasi sehingga dapat mengambil keputusan dengan cepat.

4.6.9 Hipotesis 9 (*Task Factors* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Task-Technology Fit*)

Hipotesis yang kesembilan pada penelitian ini adalah *task factors* memiliki pengaruh positif terhadap *Task-Technology Fit*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.28 menyatakan *t-statistics* dan *p-values* sebesar $3,515 > 1,96$ dan $0,001 < 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitungan *original sample* (O) yang memiliki arah pengaruh yang ada pada *task factors* dan *Task-Technology Fit* sebesar 0,271. Menurut perhitungan dari *t-statistics* dan *p-value* yang tidak sesuai dengan standar yang ditentukan sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang kesembilan dapat diterima.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis 9

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₉: <i>Task Factors</i> → <i>Task-Technology Fit</i>	0.271	3.515	0.001	Diterima

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Chung, Lee, & Choi (2014) yang menunjukkan bahwa *task factors* memiliki dampak yang positif terhadap *Task-Technology Fit*. *Task factors* biasanya digunakan sebagai faktor yang penting untuk penelitian yang meneliti kecocokan tugas dengan teknologi dalam bidang informasi sistem. Responden merasa tugas yang dikerjakan cocok dengan bantuan fasilitas sistem informasi IFS. PT PAL Indonesia (Persero) telah menerapkan sistem informasi IFS semenjak tahun 2016 untuk dapat mengintegrasikan sumber daya yang dimiliki sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu responden merasa bahwa tugas yang dikerjakan lebih mudah dan dapat mengurangi beban kerja jika dibantu dengan menggunakan IFS sehingga dapat dikatakan adanya kesesuaian antara tugas dengan sistem informasi IFS.

4.6.10 Hipotesis 10 (*Technology Characteristics* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Task-Technology Fit*)

Hipotesis yang terakhir pada penelitian ini adalah *technology characteristics* memiliki pengaruh positif terhadap *Task-Technology Fit*. Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan nilai signifikan yang tertera pada Tabel 4.29 menyatakan *t-statistics*

dan *p-values* sebesar $7,539 > 1,96$ dan $0,000 < 0,005$ membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan. Selanjutnya, perhitungan *original sample* (O) yang memiliki arah pengaruh yang ada pada *technology characteristics* dan *Task-Technology Fit* sebesar 0,563. Menurut perhitungan dari *t-statistics* dan *p-value* yang tidak sesuai dengan standar yang ditentukan sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang kesepuluh dapat diterima.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis 10

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H₁₀: <i>Technology Characteristics</i> → <i>Task-Technology Fit</i>	0.563	7.539	0.000	Diterima

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Chung, Lee, & Choi (2014) yang menunjukkan bahwa *technology characteristics* memiliki dampak yang positif terhadap *Task-Technology Fit*. *Technology characteristics* adalah kesesuaian sistem yang diberikan dan dirasakan oleh semua pengguna sistem. Dalam lingkup perusahaan sistem yang digunakan adalah untuk tiap individu. IFS tergolong kedalam ERP dimana sistem teknologi yang tersedia memiliki akses yang berbeda-beda dari setiap *users* sehingga tidak semua karyawan dapat mengakses kebutuhan informasi yang sama. Tetapi dalam karakteristik teknologi yang dirasakan responden adalah sistem informasi ini reliabel, dapat diakses dengan mudah di masing-masing computer karyawan yang sudah terinstal IFS, dan memiliki kualitas yang baik. Oleh karena itu responden merasa bahwa teknologi yang digunakan tergolong mudah digunakan sehingga dapat dikatakan adanya kesesuaian antara tugas dengan sistem informasi IFS.

4.7 Implikasi Manajerial

Pada sub bab ini menjelaskan implikasi manajerial berdasarkan pengaruh penggunaan sistem informasi IFS terhadap kinerja dan kreativitas karyawan dengan pendekatan TAM dan TTF. Implikasi manajerial nantinya akan digunakan sebagai rekomendasi dalam meningkatkan pengetahuan akan penggunaan sistem informasi IFS sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja perusahaan. Implikasi manajerial disajikan bagi

perusahaan untuk dapat menjadi perbaikan pada sistem informasi atau pada penambahan wawasan penggunaan IFS. Implikasi manajerial juga disajikan pada Tabel 4.30 sebagai berikut.

1. *Perceived Job Performance terhadap Perceived Job Creativity*

Berdasarkan hasil hipotesis pada sub bab 4.6.1 terdapat yang menyatakan adanya hubungan yang positif kinerja terhadap kreativitas karyawan sehingga menunjukkan bahwa kinerja yang meningkat akan memengaruhi kreativitas karyawan yang meningkat juga. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pada saat bekerja dengan menggunakan IFS dapat membantu karyawan dapat mengumpulkan ide-ide untuk mengambil keputusan dalam Selain itu responden juga setuju bahwa menggunakan IFS dapat memberikan solusi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebagian besar responden yang menggunakan IFS merasa bahwa IFS membantu pekerjaan responden.

Oleh karena itu, strategi perusahaan dalam menerapkan penggunaan IFS adalah tepat karena dengan penerapan sistem informasi IFS membantu karyawan untuk bekerja lebih kreatif. Karyawan yang menggunakan sistem informasi yang berbasis ERP (*Enterprise Resources Planning*) dapat digunakan sistem informasi yang menunjang kreativitas karyawan. Selain itu temuan ini dapat digunakan perusahaan untuk membantu merumuskan strategi dan membangun budaya organisasi yang dapat memengaruhi kinerja dan kreativitas yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tetap menjadikan penggunaan IFS sebagai strategi perusahaan untuk memangkas proses bisnis dan mengelola sumber daya perusahaan.

2. *Behavioral Intention to Use IFS terhadap Perceived Job Performance*

Berdasarkan hipotesis kedua menyatakan minat perilaku karyawan dalam menggunakan IFS dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar responden merasa bahwa dalam menggunakan IFS dapat meningkatkan kinerjanya. Responden merasa saat menggunakan IFS dapat mengurangi waktu pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan. Beberapa tugas yang diberikan perlu menggunakan IFS supaya dapat diakses oleh beberapa pihak yang berhubungan langsung dengan pekerjaan

tersebut dan data tersebut sudah terintegrasi oleh sistem sehingga membantu pengerjaan karyawan.

Perusahaan menerapkan IFS untuk dapat mengelola sumber daya yang dimiliki sehingga menghasilkan hasil yang baik atau dapat meningkatkan profit perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan sosialisasi penggunaan IFS sangat penting diterapkan. Pengetahuan dalam menggunakan IFS dapat meningkatkan minat karyawan untuk menggunakan IFS. Selain itu perlu adanya dorongan dari atasan untuk karyawan dapat memanfaatkan fasilitas perusahaan secara berkelanjutan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki kinerja yang lebih baik untuk kedepannya.

3. *Perceived Usefulness of IFS terhadap Behavioral Intention to Use IFS*

Menurut sub bab 4.6.3 menyatakan bahwa persepsi kegunaan IFS memiliki hubungan yang negatif terhadap minat perilaku karyawan dalam menggunakan IFS. Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengguna potensial adalah pengguna yang belum memiliki pengalaman menggunakan ERP dalam waktu yang lama sehingga pengguna tidak merasakan adanya kegunaan yang beralasan dalam ERP yang diterapkan di perusahaan (Erasmus, Rothmann, & Van Eeden, 2015). Manfaat yang dihasilkan biasanya timbul atau dapat dirasakan setelah responden menggunakan IFS secara berlanjut dan lebih intens. Hal tersebut dapat menyebabkan tidak adanya hubungan terhadap minat perilaku responden dalam menggunakan IFS.

Dapat disimpulkan implikasi manajerial yang perlu dilakukan perusahaan untuk dapat menambah manfaat yang dapat dirasakan karyawan adalah membagikan keuntungan dan kegunaan menggunakan IFS. Praktisi atau divisi yang berkaitan langsung dengan teknologi dapat membagikan keuntungan apa saja yang dirasakan pengguna sebelum dan sesudah menggunakan IFS. Dari usaha tersebut responden yang belum merasakan pengalaman menggunakan IFS memiliki minat untuk menggunakan IFS. Oleh karena itu pengenalan kegunaan IFS yang lebih spesifik dapat dibagikan kepada karyawan.

4. *Attitude towards Using IFS terhadap Behavioral Intention to Use IFS*

Hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa sikap terhadap penggunaan IFS berhubungan positif dengan niat perilaku untuk menggunakan IFS. Pada penelitian ini menunjukkan responden menunjukkan sikap menerima dalam menggunakan IFS sehingga responden menggunakan IFS dalam waktu yang intens. Responden dapat mengakses IFS walaupun dengan *users* yang terbatas tetapi responden merasa fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan secara fleksibel. Untuk dapat mengakses sistem informasi berbasis ERP ini perlu adanya koneksi internet yang baik dan sebagai perusahaan yang besar PT PAL Indonesia (Persero) sudah memiliki koneksi tersebut.

Dari beberapa faktor yang menyebabkan responden dapat menerima penggunaan IFS. Walaupun responden menyatakan setuju dalam menerima penggunaan IFS perusahaan tetap perlu menjaga *sustainability* dan stabilitas *software* supaya IFS dapat berlangsung hingga masa yang akan datang. Selain itu pada saat jam kerja koneksi internet yang ada di dalam perusahaan harus tetap dalam kondisi yang stabil dan memiliki jaringan yang kuat agar dapat menggunakan IFS dengan lancar. Jika karyawan merasa nyaman dalam menggunakan IFS, minat karyawan untuk menggunakan IFS akan bertambah dan adanya nilai yang bisa dirasakan karyawan.

5. *Perceived Usefulness of IFS terhadap Attitude towards Using IFS*

Menurut sub bab 4.6.5 menunjukkan bahwa persepsi kegunaan IFS yang dirasakan responden mempengaruhi sikap terhadap penggunaan IFS. Beberapa karyawan diperbolehkan untuk menggunakan IFS tetapi mereka masih belum menggunakan IFS karena dirasa belum memberikan manfaat atau kegunaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Berbeda dari hipotesis sebelumnya pada hasil hipotesis yang ini menunjukkan bahwa adanya kegunaan atau manfaat yang dirasakan responden dalam menggunakan IFS sehingga adanya sikap positif yaitu menerima penggunaan IFS. Dalam konteks ini responden memberikan apresiasi yang positif terhadap penggunaan IFS karena efektif, mudah diakses, menjawab kebutuhan informasi, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya sikap yang positif ditunjukkan oleh responden.

Perusahaan perlu menerapkan IFS di setiap divisi dan memperbanyak penggunaan IFS dari yang sebelumnya. Praktisi perlu membantu penginstalan IFS dalam setiap komputer masing-masing karyawan sehingga karyawan yang lain juga merasakan manfaatnya. Walaupun karyawan bergantian untuk menggunakan IFS dalam *users* yang terbatas tetapi manfaat yang sama akan dapat dirasakan sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak dirugikan. Karyawan yang lain dapat menerima penggunaan IFS dalam pekerjaannya.

6. *Perceived Ease of Use of IFS terhadap Attitude towards Using IFS*

Menurut hasil uji hipotesis yang keenam menyatakan bahwa kemudahan dalam menggunakan IFS berpengaruh positif terhadap sikap terhadap penggunaan IFS. Dalam menggunakan sistem informasi yang baru diterapkan biasanya responden mempertimbangkan aspek kemudahan pada saat menggunakan. Sesuai dengan kenyataan bahwa IFS adalah sistem informasi berbasis ERP yang digunakan untuk mengelola sumber daya perusahaan secara efektif. Responden dengan mudah menggunakan IFS sehingga adanya sikap menerima dalam menggunakan IFS.

Walaupun responden merasa mudah dalam menggunakan IFS tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan keluhan yang dirasakan jika ada gangguan sistem atau masalah yang dihadapi saat menggunakan IFS. Perusahaan dapat memberikan tugas kepada praktisi untuk menangani keluhan IFS secara langsung. Bila gangguan sistem cepat ditanggapi dan diperbaiki responden tidak akan mengeluh dan memberikan sikap yang positif terhadap penerapan IFS. Kemudahan dalam menggunakan IFS akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan.

7. *Perceived Ease of Use of IFS terhadap Perceived Usefulness of IFS*

Sub bab 4.6.7 menunjukkan hasil hipotesis yang ketujuh adalah persepsi kemudahan dalam menggunakan IFS memiliki dampak yang negatif terhadap persepsi kegunaan IFS. Menurut penjelasan yang sebelumnya responden sangat memerhatikan kemudahan penggunaan, mudah dimengerti, mudah dipelajari, dan adanya manfaat. Pada konteks ini responden merasa belum ahli dalam menggunakan IFS sehingga

penggunaan IFS dirasa tidak terlalu mudah jika digunakan dalam seluruh jenis tugas. Dari hal tersebut menyebabkan responden masih belum merasakan kegunaan IFS.

Untuk dapat meningkatkan persepsi kemudahan responden dalam menggunakan IFS perlu adanya tindak lanjut dari perusahaan. Tindak lanjut tersebut berupa adanya pelatihan dalam menggunakan sistem informasi IFS. Pelatihan dapat dilakukan secara bergantian dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan dalam menggunakan IFS. Dalam pelatihan tersebut, praktisi perlu menambahkan keuntungan dan menjelaskan pentingnya perusahaan menerapkan IFS sehingga fasilitas yang ada dapat digunakan karyawan dengan baik. Jika karyawan sudah merasa ahli atau merasa mudah menggunakan IFS dalam setiap pekerjaannya karyawan akan merasakan bahwa menggunakan IFS memiliki manfaat yang banyak.

8. *Task-Technology Fit terhadap Perceived Ease of Use of IFS dan Perceived Usefulness of IFS.*

Hipotesis 8a dan 8b menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Task-Technology Fit* terhadap persepsi kemudahan dalam menggunakan IFS dan persepsi kegunaan IFS. Kesesuaian tugas dan teknologi menunjukkan bahwa penerapan *Enterprise Resources Planning* dalam PT PAL Indonesia (Persero) sesuai dengan tugas yang dikerjakan masing-masing karyawan. Adanya kemungkinan kesesuaian tugas dan teknologi yang diterapkan menghasilkan kemudahan dalam menggunakan IFS. Dalam menggunakan IFS responden memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga IFS dirancang sesuai kebutuhan masing-masing divisi. Pemberlakuan sistem informasi IFS mulai diterapkan pada tahun 2016. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pemindahan data antara *software* yang sebelumnya diterapkan ke program IFS. setelah dilakukan pemindahan data, data dapat diintegrasikan dengan baik dan karyawan dengan mudah mencari informasi yang dibutuhkan.

Selain itu kesesuaian tugas dan teknologi memberikan dampak terhadap persepsi kegunaan IFS. Sama dengan yang sebelumnya kesesuaian tugas dan teknologi berdampak pada kegunaan IFS yang cukup tinggi. Secara logika jika adanya kesesuaian antara tugas dan teknologi yang diterapkan di dalam perusahaan berarti sistem tersebut berguna bagi perusahaan. Perusahaan rela mengeluarkan uang yang

cukup besar jika manfaat yang dirasakan sangat banyak. Sehingga perusahaan harus memperhatikan penggunaan IFS dengan melakukan evaluasi dampak penggunaan IFS terhadap keuntungan yang didapatkan bagi karyawan maupun perusahaan. Perusahaan dapat mengamati kondisi kinerja dan keuntungan yang didapatkan dari penggunaan *software* sebelum diberlakukannya IFS maupun pada saat menggunakan IFS.

9. *Task Factors terhadap Task-Technology Fit*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang kesembilan adanya pengaruh yang positif berdasarkan faktor tugas terhadap *Task-Technology Fit*. Faktor tugas yang dikerjakan responden memiliki hubungan dengan kesesuaian tugas dan teknologi yang diterapkan. Responden biasanya melakukan input data yang nantinya berguna dan memudahkan responden di divisi lain untuk mengakses informasi tersebut. Menurut beberapa responden penggunaan IFS dapat mempercepat pengambilann keputusan. Selain itu penggunaan IFS juga dapat memangkas proses bisnis yang biasanya dilakukan.

Implikasi manajerial yang dapat diimplementasikan adalah ketika perusahaan menerapkan sistem informasi terhadap karyawan baru atau karyawan yang baru saja menggunakan IFS dapat menyesuaikan karakteristik tugas masing-masing karyawan. Manajer tingkat atas dapat mengukur intensitas tinggi dan rendahnya penggunaan IFS dalam pekerjaan mereka sehingga tergantung pada karakteristik masing-masing tugas karyawan. Karena responden kebanyakan adalah karyawan berusia > 40 Tahun dengan mayoritas pengalaman pengguna IFS selama 1 tahun. Hal tersebut menjadi pertimbangan manajer tingkat atas untuk mengontrol volume penggunaan sistem informasi IFS dalam pekerjaannya.

10. *Technology Characteristics terhadap Task-Technology Fit*

Hipotesis yang terakhir menunjukkan adanya hubungan positif antara karakteristik teknologi terhadap *Task-Technology Fit*. Karakteristik sistem nformasi IFS yang reliabel dan efisien membuat karyawan merasa IFS adalah sistem informasi yang baik untuk digunakan. Namun, masalah yang dihadapi adalah perusahaan hanya memiliki 118 *users* dimana karyawan yang menggunakan bisa hanya bisa bergantian

menggunakan IFS dalam *users* yang tersedia. Selain itu masalah yang baru-baru ini terjadi adalah gangguan sistem informasi untuk mengakses data informasi karyawan.

Beberapa masalah yang dihadapi membuat perusahaan untuk memperhatikan penggunaan IFS. Ada kaitannya dengan konteks yang sebelumnya, jika manajer tingkat atas perlu menyesuaikan karakteristik tugas bagi karyawan baru atau banyak pekerjaan yang perlu ditambahkan ke dalam penggunaan IFS maka perusahaan perlu menambah *users*. Perlu adanya perawatan bagi *software* ini untuk keberlanjutan penggunaan IFS dalam jangka waktu yang panjang. Pada saat terjadi gangguan, praktisi perlu memperhatikan penyebab gangguan yang ada sehingga jika terjadi gangguan kembali dapat diantisipasi dan ditangani dengan cepat..

Tabel 4. 30 Implikasi Manajerial

Tujuan Penelitian	Temuan	Korelasi	Implikasi Manajerial
Menguji hubungan antara <i>perceived job erformance</i> terhadap <i>perceived job creativity</i>	Variabel <i>perceived job performance</i> berhubungan positif terhadap <i>perceived job creativity</i>	P2-P3 → C1-C4	Menjadikan penggunaan IFS sebagai salah satu strategi perusahaan untuk memangkas proses bisnis dan sebagai alat kelola sumber daya perusahaan.
Menguji hubungan antara <i>behavioral intention to use IFS</i> terhadap <i>perceived job performance</i>	Variabel <i>behavioral intention to use IFS</i> berhubungan positif terhadap <i>perceived job performance</i>	BI1-BI3 → P2-P3	Adanya sosialisasi penggunaan IFS yang penting untuk diterapkan sehingga karyawan memiliki minat untuk menggunakan IFS.
Menguji hubungan antara <i>perceived usefulness of IFS</i> terhadap <i>behavioral intention to use IFS</i>	Variabel <i>perceived usefulness of IFS</i> berhubungan negatif terhadap <i>behavioral intention to use IFS</i>	PU1-PU3 → BI1-BI3	Menyampaikan keuntungan yang dirasakan setelah menggunakan IFS dan kegunaan IFS berbasis ERP sehingga meningkatkan rasa percaya karyawan dalam menggunakan IFS.
Menguji hubungan antara <i>attitude towards using IFS</i> terhadap <i>behavioral intention to use IFS</i>	Variabel <i>attitude towards using IFS</i> berhubungan positif terhadap <i>behavioral intention to use IFS</i>	AU1-AU3 → BI1-BI3	Menjaga <i>sustainability</i> dan stabilitas <i>software IFS</i> dapat dilakukan dengan cara menjaga penggunaan sistem dan menghindari adanya sistem yang down sehingga karyawan dapat menggunakan <i>software</i> saat bekerja dengan lancar.
Menguji hubungan antara <i>perceived usefulness of IFS</i> terhadap <i>attitude towards using IFS</i>	Variabel <i>perceived usefulness of IFS</i> berhubungan positif terhadap <i>attitude towards using IFS</i>	PU1-AU3 → AU1-AU3	Memberikan kemudahan akses IFS dengan menginstal <i>software</i> di setiap komputer karyawan yang menggunakan.
Menguji hubungan antara <i>perceived ease of use of IFS</i> terhadap <i>attitude towards using IFS</i>	Variabel <i>perceived ease of use of IFS</i> berhubungan positif terhadap <i>attitude towards using IFS</i>	PEU1-AU3 → AU1-AU3	Adanya tanggapan yang cepat jika terjadi keluhan mengenai penggunaan IFS oleh karyawan pengguna IFS sehingga karyawan menggunakan IFS dengan mudah dan puas akan penggunaan IFS.

Tabel 4. 31 Implikasi Manajerial (Lanjutan)

Tujuan Penelitian	Temuan	Korelasi	Implikasi Manajerial
Menguji hubungan antara <i>perceived ease of use of IFS</i> terhadap <i>perceived usefulness of IFS</i>	Variabel <i>perceived ease of use of IFS</i> berhubungan negatif terhadap <i>perceived usefulness of IFS</i>	PEU1-PEU3→ PU1-PU3	Perusahaan mengadakan pelatihan menggunakan IFS yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan dan dapat diadakan secara bergantian untuk meningkatkan wawasan karyawan dalam menggunakan IFS.
Menguji hubungan antara <i>Task-Technology Fit</i> terhadap <i>perceived ease of use of IFS</i> dan <i>perceived usefulness of IFS</i>	Variabel <i>Task-Technology Fit</i> berhubungan positif terhadap <i>perceived ease of use of IFS</i>	TTF1-TTF6→ PEU1-PEU3	Pemindahan data antara <i>software</i> yang sebelumnya diterapkan ke program IFS. setelah dilakukan pemindahan data, data dapat diintegrasikan dengan baik dan karyawan dengan mudah mencari informasi yang dibutuhkan.
	Variabel <i>Task-Technology Fit</i> berhubungan positif terhadap <i>perceived usefulness of IFS</i>	TTF1-TTF6→ PU1- PU3	Mengevaluasi penggunaan IFS sebelum diterapkan dan pada saat diterapkan. Perusahaan dapat mengamati keuntungan dan kerugian yang dirasakan melalui penerapan melalui <i>software</i> yang sebelumnya dan IFS
Menguji hubungan antara <i>task factors</i> terhadap <i>Task-Technology Fit</i>	Variabel <i>task factors</i> berhubungan positif terhadap <i>Task-Technology Fit</i>	TF1-TF3→ TTF1- TTF6	Manajer memerhatikan karakteristik tugas masing-masing karyawan dengan porsi yang berbeda. Selain itu manajer lebih mengontrol volume penggunaan IFS dan menerapkan penggunaan IFS kepada karyawan yang berusia <40 Tahun.
Menguji hubungan antara <i>technology characteristics</i> terhadap <i>Task-Technology Fit</i>	Variabel <i>technology characteristics</i> berhubungan positif terhadap <i>Task-Technology Fit</i>	TC1-TC3→ TTF1- TTF6	Melakukan perawatan terhadap <i>software</i> sehingga dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama selain itu mengantisipasi gangguan sistem dari gangguan yang terjadi sebelumnya untuk menghindari kerugian yang dirasakan karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kelima ini akan menjelaskan mengenai beberapa bagian yang terdiri dari hasil simpulan, keterbatasan peneliti, dan saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian yang selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menggunakan metode PLS-SEM yang telah dilakukan beberapa temuan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis untuk mengetahui apakah penggunaan IFS dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan *Technology Acceptance Model* (TAM) dan *Task-Technology Fit* (TTF) dapat dilihat langsung melalui uji hipotesis yang telah dilakukan. Terdapat 10 hipotesis yang diuji sebagai jawaban untuk mengetahui penggunaan IFS terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diterima berjumlah 8 yaitu H₂, H₄, H₅, H₆, H_{8a}, H_{8b}, H₉, H₁₀ dan terdapat 2 hipotesis yang ditolak yaitu H₃ dan H₇. Penjelasan pertama adalah penjelasan yang dilakukan uji pada hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif *behavioral intention to use IFS* terhadap *perceived job performance*. Pada penelitian ini hipotesis ketiga dihasilkan temuan bahwa *perceived usefulness* memiliki hubungan yang negatif terhadap *behavioral intention to use IFS* karena responden belum merasakan adanya manfaat dalam penggunaan IFS dengan jangka waktu yang pendek sehingga responden tidak memiliki minat untuk menggunakan IFS. Berbeda dengan temuan sebelumnya, pada penelitian ini hasil analisis yang selanjutnya pada hipotesis keempat adalah menyatakan bahwa *attitude towards using IFS* memiliki hubungan yang positif terhadap *behavioral intention to use IFS*. Sikap menerima dalam menggunakan IFS membuat responden memiliki minat untuk dapat menggunakan IFS. Hipotesis yang kelima menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *perceived usefulness of IFS* terhadap *attitude towards using IFS*. Responden yang merasakan manfaat penggunaan IFS akan memiliki sikap yang baik terhadap penggunaan IFS. Bukan hanya persepsi manfaat saja yang

memengaruhi sikap terhadap penggunaan IFS tetapi persepsi kemudahan dalam menggunakan IFS juga memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut disajikan dalam hipotesis yang keenam yang menyajikan adanya pengaruh *perceived ease of use of IFS* terhadap *attitude towards using IFS*. Berbeda dengan temuan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini hipotesis yang ketujuh menunjukkan bahwa *perceived ease of use of IFS* berhubungan negatif dengan *perceived usefulness of IFS*. Hal ini dikarenakan responden belum ahli dalam menggunakan IFS dan mayoritas responden berumur >40 tahun sehingga dirasa adanya kesulitan dalam menggunakan IFS. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan penggunaan IFS supaya memudahkan responden menggunakan IFS. Hipotesis yang kedelapan menunjukkan *Task-Technology Fit* memiliki hubungan yang positif terhadap *perceived ease of use of IFS* dan *perceived usefulness of IFS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian tugas dan teknologi memengaruhi kemudahan dan kegunaan sistem informasi IFS. Dalam variabel model TTF penelitian ini menemukan bahwa *task factors* juga memiliki hubungan yang positif terhadap *Task-Technology Fit* yang tercantum pada hipotesis kesembilan. Hasil uji hipotesis menunjukkan karakteristik tugas responden berhubungan antara kesesuaian tugas dan teknologi penggunaan IFS. Selain itu, hipotesis yang terakhir menunjukkan bahwa *technology characteristics* memiliki hubungan yang positif terhadap *Task-Technology Fit*. Dari hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan IFS memengaruhi kinerja karyawan PT PAL Indonesia (Persero).

2. Hasil analisis yang kedua untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dapat memengaruhi kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dalam konteks penggunaan IFS. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dilakukan dengan melihat hasil hipotesis pertama. Hasil uji hipotesis yang pertama memiliki keterangan dapat diterima. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kinerja berhubungan positif terhadap kreativitas karyawan dengan menggunakan pendekatan TAM dan TTF. Penggunaan IFS dalam perusahaan dapat dijadikan sebagai *creative system* yang dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan dalam hal kognitif.

Perusahaan perlu menjadikan penggunaan IFS sebagai salah satu strategi perusahaan yang wajib diwujudkan untuk memangkas proses bisnis yang ada.

5.2 Keterbatasan Peneliti

Dalam menjalankan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang harus diperbaiki untuk melakukan penelitian yang selanjutnya. Keterbatasan peneliti yang pertama adalah peneliti tidak mengetahui secara spesifik jumlah karyawan pengguna IFS. Peneliti hanya mengetahui jumlah *users* dan tidak mengetahui jumlah pasti karyawan yang menggunakan. Maka masalah yang dihadapi peneliti adalah perhitungan sampel berdasarkan populasi yaitu karyawan PT PAL Indonesia (Persero) padahal dalam kenyataannya belum semua karyawan menggunakan IFS. Keterbatasan yang kedua adalah peneliti tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan masing-masing responden sehingga kurangnya informasi dan wawancara secara langsung. Keterbatasan yang ketiga adalah banyak karyawan yang pergi melakukan jalan dinas sehingga tidak mengisi kuisisioner penelitian dan beberapa karyawan mengaku sibuk karena pekerjaan yang menumpuk di akhir tahun. Hal ini merupakan masalah bagi peneliti untuk menyebarkan kuisisioner dalam waktu yang singkat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan keterbatasan yang dimiliki, peneliti memberikan rekomendasi untuk penelitian yang selanjutnya. Pertama, perlu adanya informasi mengenai jumlah yang spesifik yang nantinya akan menjadi responden penelitian. Kedua, perlu adanya komunikasi secara langsung dengan beberapa responden. Ketiga, menyediakan waktu yang cukup untuk dapat menyebarkan kuisisioner dalam jumlah yang banyak. Keempat, melakukan penelitian lebih lanjut terhadap mengenai penggunaan IFS sebagai strategis perusahaan untuk memangkas proses bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahama, T., & Boone, L. (1994). Computer-based systems and organizational decision making; An architecture to support organizational innovation. *Creativity Research Journal*, 7(2), 111-123.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *The Academy of Management Journal*, 103(3), 411-423.
- Azwar, S. (2000). *Asumsi-asumsi dalam inferensi statistika*. Yogyakarta: Faculty of Psychology.
- Biocca, F., Harms, C., & Gregg, J. (2001). The networked minds measure of social presence: Pilot test of the factor structure and concurrent validity. In 4th annual international workshop on presence. *In 4th annual international workshop on presence*, 1-9.
- Cheng, Y. (2018). What drives cloud ERP continuance? An integrated view. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a monte carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Chin, W., & Todd, P. (1995). On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution. *Journal of Management Information System Quarterly*, 13(5).

- Chung, S., Lee, K., & Choi, J. (2014). Exploring digital creativity in the workspace: The role of enterprise mobile applications on perceived job performance and creativity. *Computers in Human Behavior*.
- Correa-Prisant, M. (2000). *Descriptive statistics*.
- Costa, C., Ferreira, E., Bento, F., & Aparicio, M. (2016). Enterprise Resource Planning Adoption and Satisfaction Determinants. *Computer in Human Behavior*, 63, 659-671.
- Das, S., & M, D. (2016). Exploring Determinants of Cloud Based Enterprise Resource Planning (ERP) section and adoption: A qualitative Study in Indian Education Sector. *Journal of Information Technology Case and Application Research*, 18(1), 11-36.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. 13, 319-340.
- Dishaw, M. T., & Strong, D. M. (1999). Extending the technology acceptance model and task-technology fit construct. *Information & Management*, 36, 9-21.
- Dityawarman, F., Kertahadi, & Riyadi. (2016). Pengaruh Task-ERP Fit dan Pemanfaatan ERP terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2).
- Elmorshidy, A. (2018). The impact of knowledge management systems on innovation: an empirical investigation in Kuwait. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Erasmus, E., Rothmann, S., & Van Eeden, C. (2015). A structural model of technology acceptance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2014). *pplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Semarang.
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, 19(2), 213-236.
- Hair. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, USA: SAGE Publications Inc.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, & Zainul, A. (2007). *Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi : Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modelling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Hope, A., Schwaba, T., & Piper, A. M. (2014). Understanding digital and material social communications for older adults. *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 3903-3912). New York: ACM.
- IFS Indonesia. (2019). Retrieved September 25, 2019 from www.ifsworld.com.
- Jaya, I., & Sumertajaya, I. (2008). Permodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square. *Semnas Pendidikan Matematika dan Pendidikan Matematika*.
- Joo, Y. (2017). Engineering researchers' data reuse behaviours: a structural equation modelling approach. *The Electronic Library*.
- Junglas, I., Abraham, C., & Watson, R. T. (2008). Task-technology fit for mobile. *Decision Support Systems*, 45(4), 1046-1057.
- Kementrian BUMN. (2019). Sektor Industri Perusahaan BUMN. Retrieved October 20, 2019 from www.bumn.go.id.

- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Lasmaya, M. (2016). Pengaruh system informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis&, 10(1)*, 25-43.
- Malhotra, N., Nunan, D., & Birks, D. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach* (5th ed.). Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Nandi, M., & Kumar, A. (2016). Centralization and the success of ERP implementation. *Journal of Enterprise Information Management, 29(5)*, 728-750.
- Noutsu, F., Kamdjong, J., & Wamba, S. (2017). Acceptance and Use of HRIS and Influence on Organizational Performance of SMEs in Developing Economy: The Case of Cameroon. *In World Conference on Information Systems and Technologies , 563-580*.
- Oldham, G., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal, 39*, 607-634.
- Olken, F., & Rotem, D. (1986). Simple random sampling from relational databases.
- Philips, J., & Gully, S. (2015). *Strategic Staffing*. Edinburgh: Pearson, Education.
- PT PAL Indonesia (Persero). (2017). Retrieved September 5, 2019 from www.ptpal.co.id.
- Purwanto, B. (2010). *Manajemen SDM Berbasis Proses*. Jakarta: Grasindo.
- Puspitasari, N., Permanasari, A., & Nugroho, H. (2013). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Metode UTAUT dan TTF. *Jurnal Nasional Teknik Elektro dan Teknologi Informasi .*

- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). *SmartPLS (Version 2.0 (beta))*. Hamburg, Germany. Retrieved from <http://www.samrtpls.de>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salim, E. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Fasilitas e-filing oleh Wajib Pajak Sebagai Sarana Penyampaian SPT Masa Secara Online dan Realtime (Studi Empiris Pada Wajib Pajak Badan di KPP Madya Jakarta Pusat). *Jurnal Universitas Bung Hatta, Sumatra Barat*.
- Santoso, & Singgih. (2014). *Statistik Multivariat, Edisi Revisi, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Mnausia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shalley, C. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38(2), 483-503.
- Shalley, C., & Gilson, L. (2004). What Leaders Need to know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 33-53.
- Sugiarto, & Sitinjak. (2006). *Lisrel* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Linggar Jaya.
- Sutisna, H., Hubeis, A., & Syamsun, M. (2014). Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung. *Journal IPB*, 9(2), 131-139.
- Tenenhaus, M. E. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data*, 48(1), 159-364.

- Unhelkar, B., & Murugesan, S. (2010). The enterprise mobile applications development framework. *IT Professional*, 12(3), 33-39.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view . *MIS Quarterly*, 425-478.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Oxford England: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wixom, B. H., & Todd, P. A. (2005). theoretical integration of user satisfaction and technology acceptance. *Information Systems Research*, 16(1), 85-102.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Woodman, R., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Xinli, H. (2015). Effectiveness of information technology in reducing corruption in China: A validation of the DeLone and McLean information systems success model. *The Electronic Library: Oxford*, 14(4), 573-591.
- Yen, D., Wu, C., Cheng, F., & Huang, Y. (2010). Determinants of users' intention to adopt wireless technology; An empirical study by integrating TTF with TAM. *Computers in Human Behavior*, 26, 906-915.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). The influence of creative process engagement on. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 862-873.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk penyelesaian mata kuliah skripsi peneliti, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penggunaan IFS terhadap kinerja dan kreativitas karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan pendekatan *Task Technology Fit (TTF)* dan *Technology Acceptance Model (TAM)*”.**

Peneliti yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Peneliti : Evita Dhany

NIM : 0911164000021

Fakultas/Program Studi : Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi/S-1 Manajemen
Bisnis

Institut : Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)

Dengan ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Jawaban yang Anda berikan di dalam lembar kuisisioner ini dijamin kerahasiannya oleh peneliti. Apabila ada pernyataan yang kurang dipahami dapat menghubungi nomor peneliti 081354045584. Data yang Anda berikan akan digunakan akan diolah secara keseluruhan dan akan digunakan untuk kepentingan penyelesaian mata kuliah Skripsi. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Evita Dhany

A. Identitas Responden

Isilah identitas diri Anda dengan melingkari salah satu abjad sesuai dengan kondisi yang sebenarnya:

Nama/inisial:

1. Berapakah usia Anda?

A. 20-25 tahun

B. 26-30 tahun

C. 31-35 tahun

D. 36-40 tahun

E. > 40 tahun

B. 6-10 tahun

C. 11-15 tahun

D. 16-20 tahun

E. > 20 tahun

2. Apakah jenis kelamin Anda?

A. Perempuan

B. Laki-laki

5. Berapa lama pengalaman penggunaan IFS yang Anda lakukan semenjak IFS digunakan sebagai sistem informasi di PT PAL Indonesia (Persero)?

A. 1-3 bulan

B. 4-6 bulan

C. 1 tahun

D. 2 tahun

E. 3 tahun

3. Apakah pendidikan terakhir Anda?

A. SMA/SMK

B. D3/D4

C. S1

D. S2

E. Lain-lain...

6. Apa jabatan Anda sekarang?

A. Kepala Divisi

B. Kepala Departemen

C. Sekretaris Divisi

D. Kepala Biro

E. Staff

4. Berapa lama Anda bekerja di PT PAL Indonesia (Persero)?

A. 1-5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS: Tidak Setuju
3. N: Netral
4. S: Setuju
5. SS : Sangat Setuju

II. Kreativitas						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	IFS membantu saya menemukan hubungan antar tugas yang saya lakukan					
2	IFS membantu saya melihat tugas yang baru diberikan dengan cara pengerjaan yang baru.					
3	IFS membantu saya memberikan solusi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	IFS membantu memberikan saya cara baru dari penyelesaian tugas sebelumnya untuk dapat menyelesaikan tugas yang sekarang					

III. Kinerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menggunakan IFS dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Penggunaan IFS memberikan dampak yang baik terhadap kinerja saya					
3	Menggunakan IFS membantu mengurangi waktu pengerjaan tugas					

IV. Variabel <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM)						
A. <i>Behavioral Intention to use IFS</i> (niat perilaku menggunakan IFS)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tertarik untuk menggunakan IFS dalam beberapa tahun kemudian					
2	Saya bermaksud menggunakan IFS dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan saya					
3	Saya kemungkinan akan menggunakan IFS untuk menyelesaikan pekerjaan saya yang akan datang					
B. <i>Attitude towards using IFS</i> (sikap terhadap penggunaan IFS)						
1	Menggunakan IFS membuat pekerjaan lebih menarik					
2	IFS memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
3	Bekerja dengan menggunakan IFS sangat menyenangkan					
C. <i>Perceived usefulness of IFS</i> (persepsi kegunaan IFS)						
1	Penggunaan IFS dapat meningkatkan kinerja saya					
2	Penggunaan IFS dalam pekerjaan saya dapat meningkatkan produktivitas saya					
3	Penggunaan IFS dapat meningkatkan efektivitas kerja saya					
D. <i>Perceived ease of use of IFS</i> (persepsi kemudahan penggunaan IFS)						
1	Penggunaan IFS mudah dipelajari					
2	Dalam praktik sesungguhnya, penggunaan IFS mudah digunakan					
3	Menurut saya, saya ahli dalam menggunakan IFS					

V. Variabel Task Technology Fit (TTF)						
A. Task Technology Fit (TTF)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dalam membantu saya mengerjakan tugas, IFS sangat memadai					
2	Dalam membantu saya mengerjakan tugas, IFS sangat sesuai					
3	Dalam membantu saya mengerjakan tugas, IFS sangat berguna					
4	Dalam membantu saya mengerjakan tugas, IFS sangat kompatibel dengan tugas					
5	Dalam membantu saya mengerjakan tugas, IFS sangat membantu					
6	Dalam membantu saya mengerjakan tugas, IFS membuat tugas menjadi lebih mudah					
B. Task factors (faktor tugas)						
1	Dalam mengerjakan tugas menggunakan IFS, saya tidak pernah menjumpai masalah yang tidak dapat diselesaikan.					
2	Dalam menyelesaikan tugas menggunakan IFS, saya mengetahui kinerja saya baik atau buruk.					
3	Dalam melakukan pekerjaan menggunakan IFS, saya mengetahui seberapa baik pekerjaan yang akan saya lakukan.					
C. Technology Characteristics (karakteristik teknologi)						
1	IFS beroperasi dan memiliki hasil yang reliabel					
2	IFS membuat informasi mudah diakses					
3	Menurut saya IFS merupakan sistem informasi yang berkualitas tinggi					

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 2. Surat Penerimaan Penelitian



Surabaya, 16 Oktober 2019

Nomor : PKL / 990 / 51200 / X / 2019
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth :
Kepala Departemen Manajemen Bisnis,
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya

Dengan hormat,

1. Memperhatikan Surat Nomor B/83143/IT2.VI.5.1/TU.00.09/2019 tanggal 01 Oktober 2019 pada dasarnya PT.PAL Indonesia (Persero) dapat menerima mahasiswa Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya untuk melaksanakan Penelitian sesuai data sebagai berikut :

NO	NAMA	NRP	PELAKSANAAN	DIVISI
1	Evita Dhany	2816100021	14 Oktober s/d 31 Desember 2019 (1 Minggu Satu Kali Pertemuan)	HCM & CM

2. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum dan setelah melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

- Mengumpulkan pas photo berwarna ukuran 3x4 sebanyak 2 (dua) lembar untuk ID CARD.
- Mengumpulkan Foto Copy identitas diri sebanyak 2 (dua) lembar (KTP dan KTM).
- Mengumpulkan Foto Copy surat asuransi kecelakaan sebanyak 2 (dua) lembar.
- Mahasiswa diharapkan hadir di Departemen HC Development PT PAL Indonesia (Persero) pada hari jum'at tanggal 25 Oktober 2019 Jam 08.00 WIB s/d selesai.
- Membuat buku laporan yang disyahkan oleh Pembimbing dan Manajemen Departemen HC Development PT PAL Indonesia (Persero), dikumpulkan paling lambat 1 bulan setelah penelitian selesai.

3. Selama berada di lingkungan PT. PAL Indonesia (Persero) mahasiswa diharapkan :

- Tunduk pada peraturan PT. PAL Indonesia (Persero).
- Tunduk pada peraturan TNI Angkatan Laut.
- Memakai pakaian kerja (helm, ketelpak, sepatu kerja) bagi yang melaksanakan penelitian di Divisi Produksi.
- Memakai pakaian bebas rapi dan almamater bagi yang melaksanakan penelitian di Divisi Pendukung.

4. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

DIVISI HCM & COMMAND MEDIA
KADEP. HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Drs. POENDJOEL KARJONO

PT PAL INDONESIA (PERSERO)

Kantor Pusat : Ujung Surabaya 60155, P.O. BOX, 1134 INDONESIA

TELP : (62 31) 3292275 (Hunting), FAX : (62 31) 3292530, 3292516, 3292426, 3292689, E-Mail : headoffice@pal.co.id Web Site <http://www.pal.co.id>
Kantor Perwakilan ; Jl. Tanah Abang II No.27 Jakarta Pusat 10160, PHONE : (62 21) 3846633 (Hunting), FAX : +62-21-3843717, Email:jakartabrench@pal.co.id

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 3. Missing Data

Demografi

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
Usia	0	320	2.96
Jenis Kelamin	0	320	1.41
Pendidikan Terakhir	0	320	2.50
Lama Bekerja	0	320	2.57
Lama Menggunakan IFS	0	320	2.98
Jabatan	0	320	4.58

Variabel *Perceived Job Creativity*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
C1	0	320	3.84
C2	0	320	3.68
C3	0	320	3.68
C4	0	320	3.68

Variabel *Perceived Job Performance*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
P1	0	320	3.78
P2	0	320	3.74
P3	0	320	3.53

Variabel *Behavioral Intention to Use IFS*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
BI1	0	320	3.71
BI2	0	320	3.60
BI3	0	320	3.63

Variabel *Attitude towards Using IFS*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
AU1	0	320	3.58
AU2	0	320	3.58
AU3	0	320	3.51

Variabel *Perceived Usefulness of IFS*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
PU1	0	320	3.64
PU2	0	320	3.64
PU3	0	320	3.70

Variabel *Perceived Ease of Use of IFS*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
PEU1	0	320	3.55
PEU2	0	320	3.53
PEU3	0	320	3.36

Variabel *Task-Technology Fit*

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
TTF1	0	320	3.64
TTF2	0	320	3.65
TTF3	0	320	3.77
TTF4	0	320	3.65
TTF5	0	320	3.71
TTF6	0	320	3.65

Variabel Task Factors

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
TF1	0	320	3.20
TF2	0	320	3.42
TF3	0	320	3.48

Variabel Technology Characteristics

Indikator	N of Replaced Missing Values	N of Valid Cases	Mean
TC1	0	320	3.62
TC2	0	320	3.70
TC3	0	320	3.63

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 4. Z-score Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(C1)	320	-2.44923	1.54951	.0000000	1.0000000
Zscore(C2)	320	-3.37372	1.65933	.0000000	1.0000000
Zscore(C3)	320	-3.42842	1.69819	.0000000	1.0000000
Zscore(C4)	320	-3.26228	1.60453	.0000000	1.0000000
Zscore(P1)	320	-3.55108	1.55036	.0000000	1.0000000
Zscore(P2)	320	-3.70456	1.69616	.0000000	1.0000000
Zscore(P3)	320	-2.98717	1.72747	.0000000	1.0000000
Zscore(BI1)	320	-3.40501	1.62200	.0000000	1.0000000
Zscore(BI2)	320	-3.05669	1.64591	.0000000	1.0000000
Zscore(BI3)	320	-3.35892	1.74122	.0000000	1.0000000
Zscore(AU1)	320	-3.04544	1.66818	.0000000	1.0000000
Zscore(AU2)	320	-3.04449	1.68482	.0000000	1.0000000
Zscore(AU3)	320	-3.09702	1.83356	.0000000	1.0000000
Zscore(PU1)	320	-3.36090	1.72415	.0000000	1.0000000
Zscore(PU2)	320	-3.38898	1.74462	.0000000	1.0000000
Zscore(PU3)	320	-3.34118	1.60299	.0000000	1.0000000
Zscore(PEU1)	320	-3.05296	1.73013	.0000000	1.0000000
Zscore(PEU2)	320	-3.01867	1.75747	.0000000	1.0000000
Zscore(PEU3)	320	-2.71069	1.88491	.0000000	1.0000000
Zscore(TTF1)	320	-2.22958	1.83961	.0000000	1.0000000
Zscore(TTF2)	320	-3.64296	1.85585	.0000000	1.0000000
Zscore(TTF3)	320	-2.68059	1.86599	.0000000	1.0000000
Zscore(TTF4)	320	-3.44461	1.75480	.0000000	1.0000000
Zscore(TTF5)	320	-3.74277	1.77652	.0000000	1.0000000
Zscore(TTF6)	320	-3.37387	1.71877	.0000000	1.0000000
Zscore(TF1)	320	-2.22639	1.82735	.0000000	1.0000000
Zscore(TF2)	320	-2.90015	1.89596	.0000000	1.0000000
Zscore(TF3)	320	-3.04094	1.86751	.0000000	1.0000000
Zscore(TC1)	320	-3.66509	1.92647	.0000000	1.0000000
Zscore(TC2)	320	-3.79819	1.82876	.0000000	1.0000000
Zscore(TC3)	320	-3.22763	1.69066	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	320				

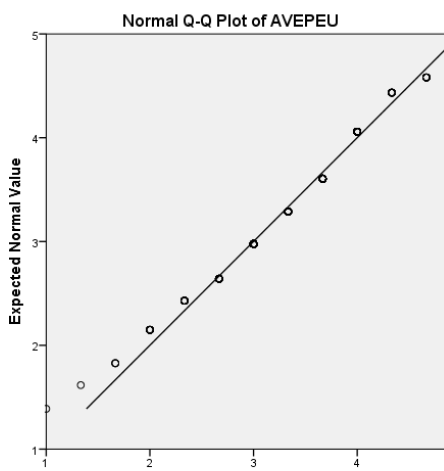
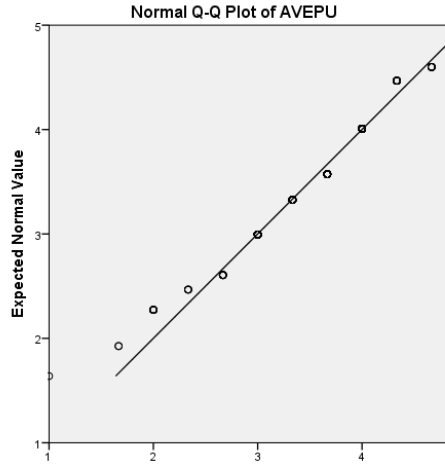
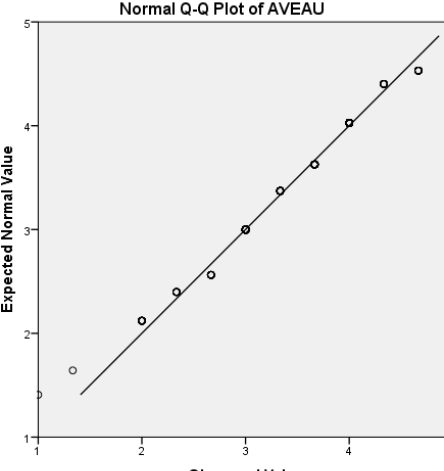
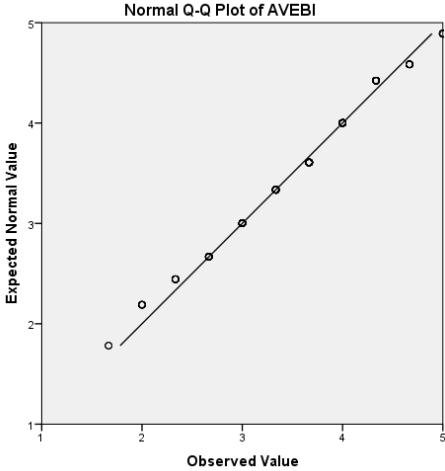
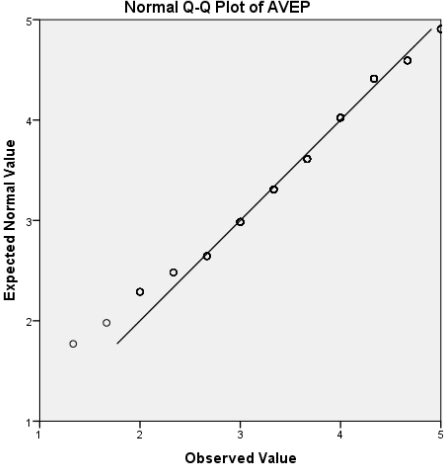
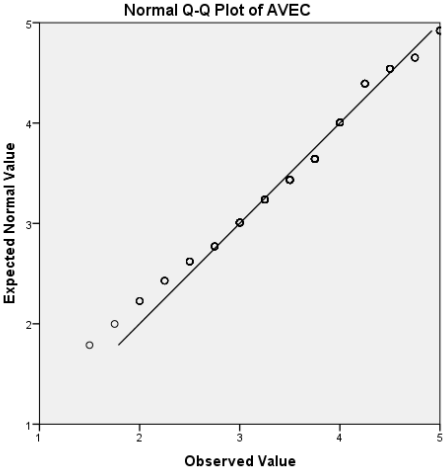
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

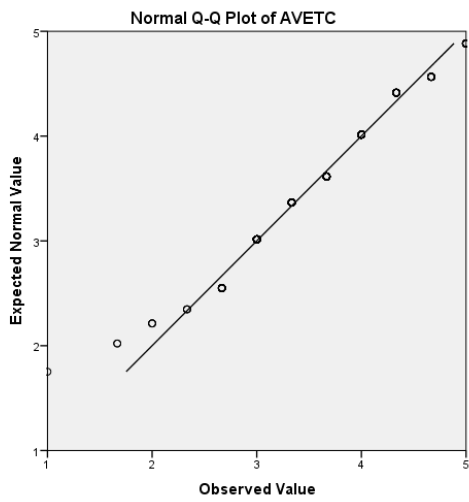
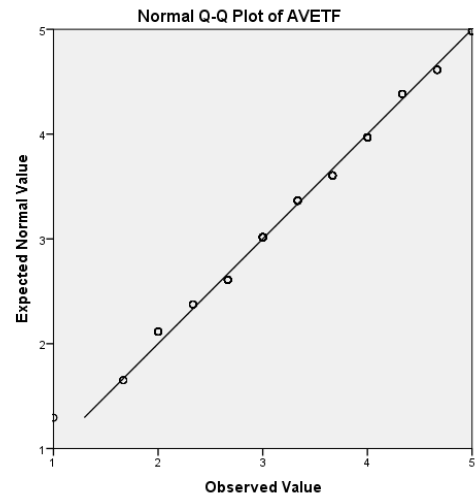
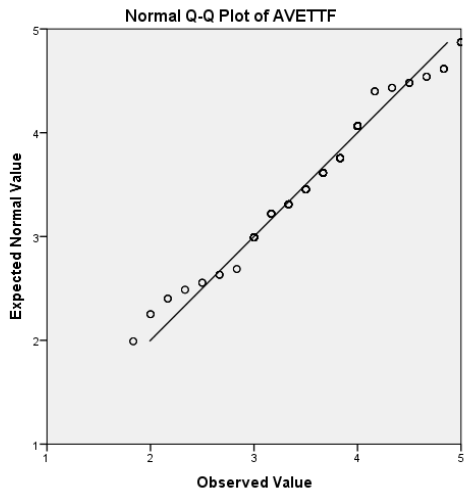
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Nilai *Skewness* dan *Kurtosis*

	N	Sum	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
C	320	1190.00	-.318	.136	.353	.272
P	320	1180.00	-.273	.136	.563	.272
BI	320	1167.33	-.161	.136	.074	.272
AU	320	1138.33	-.091	.136	.170	.272
PU	320	1172.00	-.339	.136	.627	.272
PEU	320	1113.67	-.249	.136	.376	.272
TTF	320	1177.33	-.083	.136	.447	.272
TF	320	1076.67	-.140	.136	-.072	.272
TC	320	1167.67	-.170	.136	.683	.272
Valid N (listwise)	320					

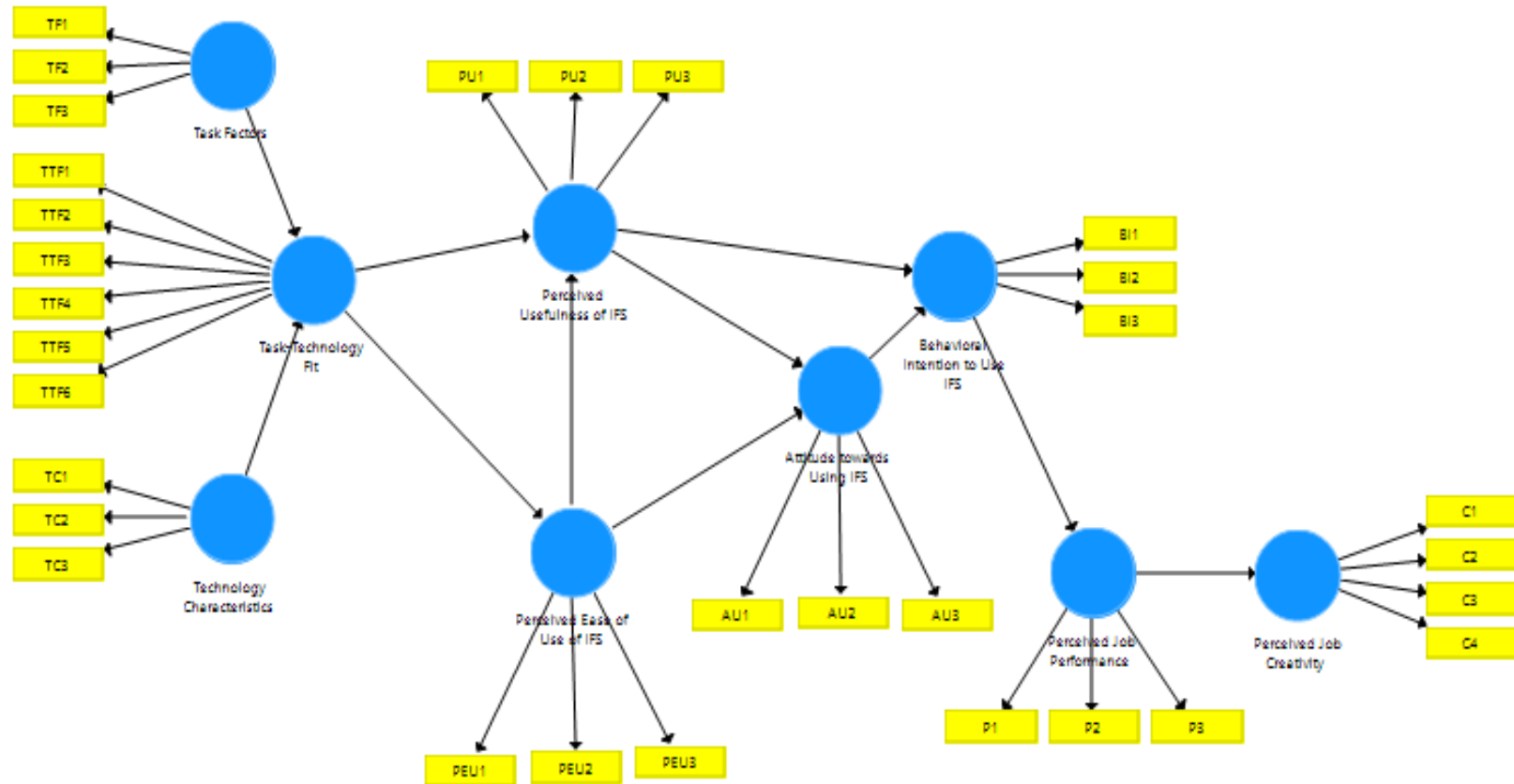
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Q-Q Plot



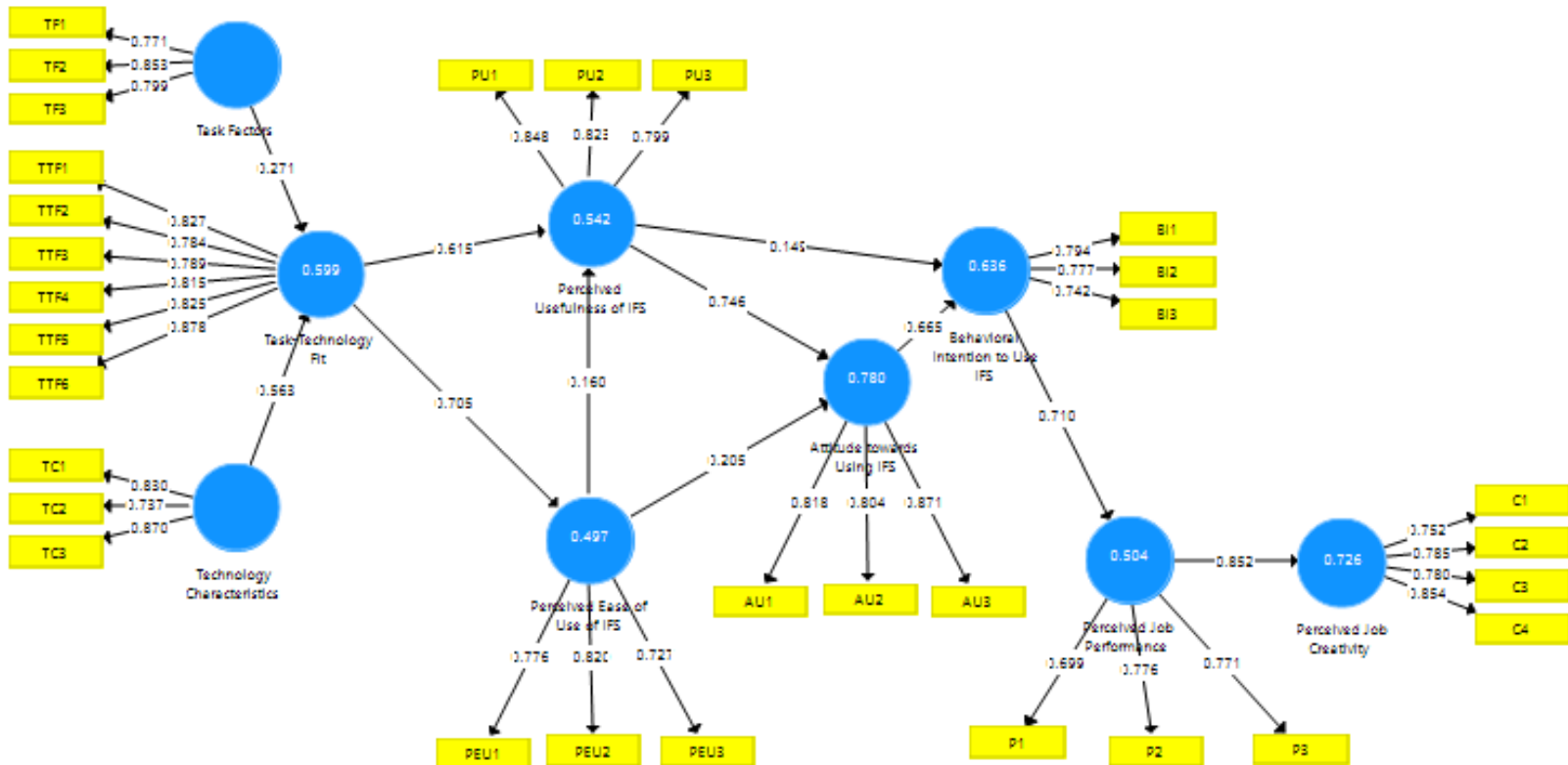


Lampiran 7. Model Struktural Keseluruhan Variabel



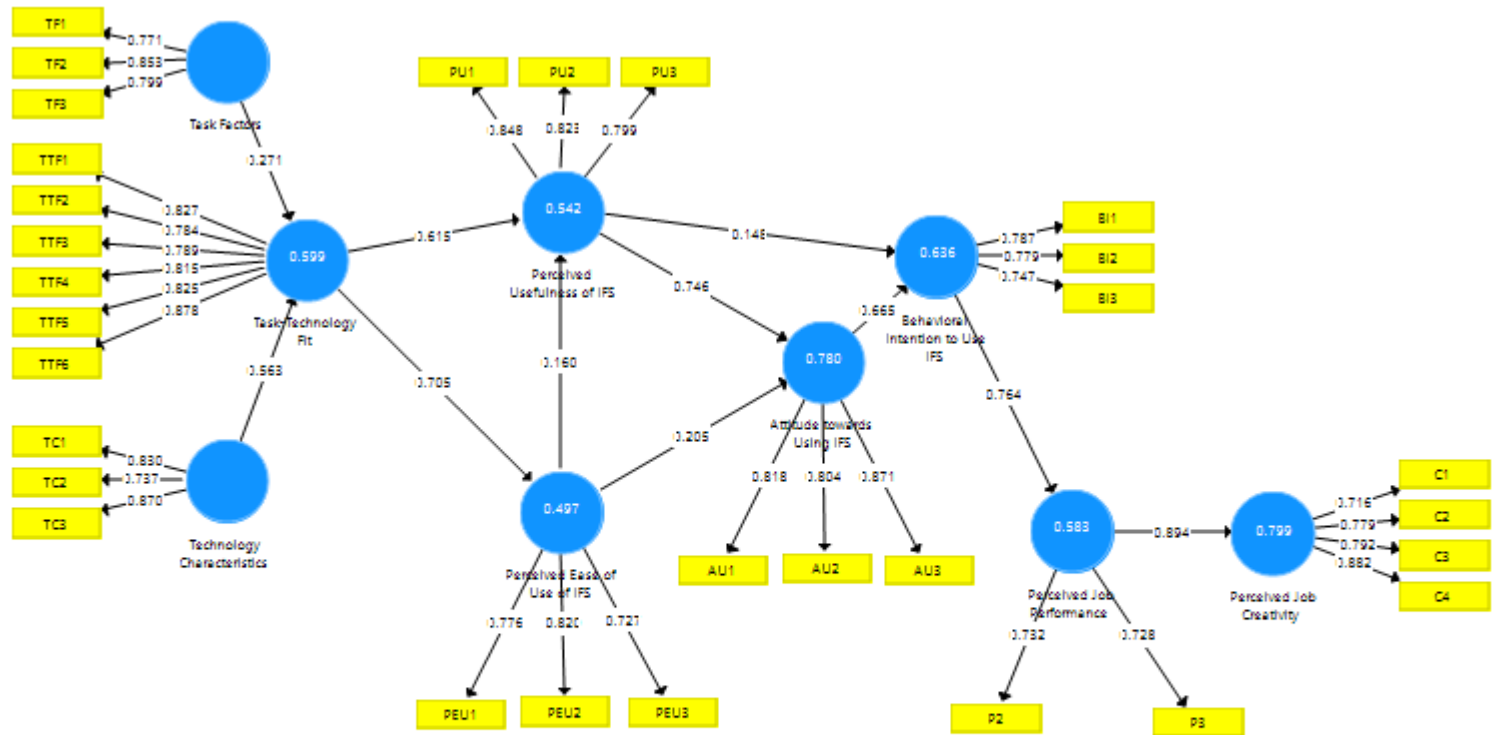
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 8. Output Outer Model Penelitian



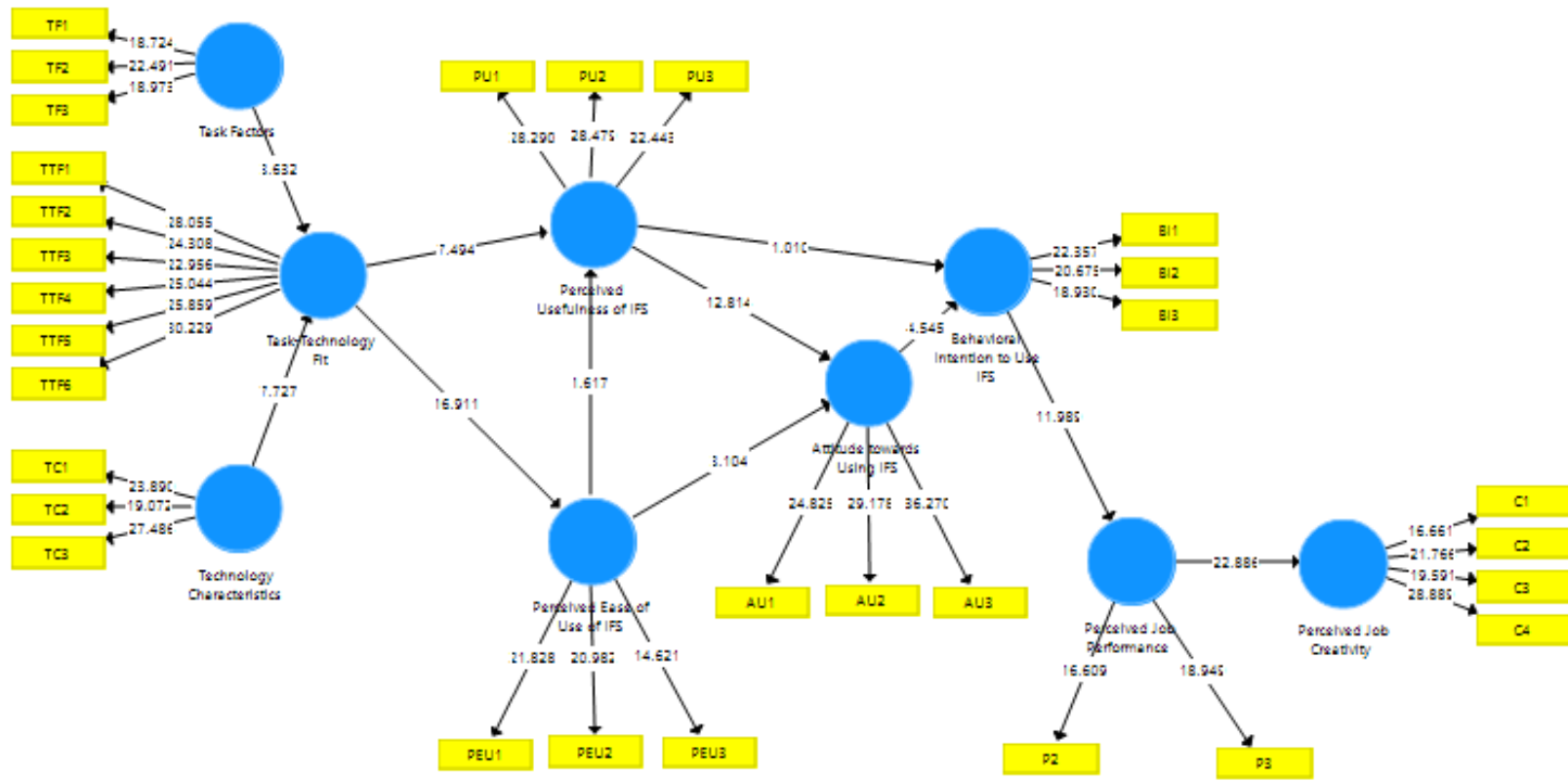
(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 9. Output Outer Model Penelitian Setelah Reduksi



(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 10. Output Inner Model Penelitian



(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran 11. Dokumentasi



(Halaman ini sengaja dikosongkan)



TENTANG PENULIS

Evita Dhany, lahir di Sidoarjo, 29 Juli 1998, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis telah menempuh pendidikan formal di SD Giki 2 Surabaya, SMP Negeri 3 Surabaya, dan SMA Negeri 1 Surabaya. Setelah menyelesaikan pendidikan SMA, penulis melanjutkan pendidikannya di Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya dan diterima pada tahun 2016. Selama menempuh pendidikan di Departemen Manajemen Bisnis, peneliti aktif mengikuti kepanitiaan dan organisasi. Penulis bergabung pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis (BMSA ITS) selama 1 periode (2017-2018) sebagai staf pada Divisi *Student Resource Development* dan staf pada divisi penelitian dan pengembangan Kelompok Studi Mahasiswa MB ITS. Selain organisasi di tingkat departemen, penulis memiliki kepanitiaan dalam tingkat fakultas. Pada tahun 2017, penulis menjadi anggota sie konsumsi dalam acara FTI *Save Pro Red Euphoria Month*. Dalam tingkat ITS, penulis mengikuti kegiatan rohani menjadi staf sie acara Pembinaan Kerohanian Mahasiswa Baru Kristen (PKMBK). Penulis memiliki kesempatan untuk melakukan kerja praktik di PT PAL Indonesia (Persero) selama 1,5 bulan, yang bergerak di bidang *Human Capital Management*. Dalam kerja praktik penulis mendapatkan banyak pengalaman baru dan *softskill* baru yang bermanfaat. Untuk mengasah pengetahuan di bidang manajemen, penulis pernah mengikuti lomba *National Business Case* yang pernah diadakan Universitas Airlangga Surabaya. Penulis memiliki minat yang sangat besar dalam bidang *Human Resources* dan berharap menjadi seseorang yang ahli dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia. Untuk lebih lanjut, penulis dapat dihungi melalui email vitaevita59@gmail.com. Dengan bantuan Tuhan Yesus Kristus dan beberapa pihak yang telah membantu akhirnya penulis dapat menyelesaikan mata kuliah skripsi yang berjudul “Pengaruh Penggunaan IFS terhadap Kinerja dan Kreativitas Karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan Pendekatan *Task-Technology Fit* (TTF) dan *Technology Acceptance Model* (TAM) dengan baik.