



Analisis Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Karyawan Menggunakan *Hot-Fit* Model pada PT XYZ

Azellia Axela Arizona^{1*}, Catur Eri Gunawan², Freddy Kurnia Wijaya³

¹⁻³ Program Studi Sistem Informasi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Email: azellia1201@gmail.com¹, caturerig@radenfatah.ac.id², freddykurniawijaya@radenfatah.ac.id³

*Penulis Korespondensi: azellia1201@gmail.com

Abstract. *Employee Management Information System is an information technology solution implemented by PT XYZ through the Talenta application to support employee data management and administrative processes more effectively and efficiently. Despite its implementation, several challenges remain across human, organizational, and technological aspects, potentially affecting system success. Therefore, an evaluation is needed to measure the level of implementation success and analyze relationships among influencing factors. This study aims to evaluate the success of the Employee Management Information System at PT XYZ, examine the effects of key success factors, and provide recommendations for improvement based on the findings. The HOT-Fit (Human, Organization, and Technology Fit) framework was used, while data processing and analysis were conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3.0. Results showed that ten of thirteen hypotheses were accepted, whereas three were rejected. These findings indicate that most relationships among variables in the HOT-Fit model significantly influence implementation success. Furthermore, the evaluation revealed that the success rate of system implementation reached 58.5%, placing it in the fairly good category. Overall, the system has met most user and organizational needs; however, several areas still require improvement to optimize system benefits and strengthen usability, performance, reliability, efficiency, satisfaction, and sustainability further.*

Keywords: *Employee Information System; HOT-Fit Model; Implementation Success; PT XYZ; SEM-PLS.*

Abstrak. Sistem Informasi Manajemen Karyawan merupakan solusi teknologi informasi yang diterapkan oleh PT XYZ melalui aplikasi Talenta untuk mendukung pengelolaan data karyawan dan proses administrasi secara lebih efektif dan efisien. Meskipun telah diimplementasikan, masih terdapat berbagai tantangan pada aspek manusia, organisasi, dan teknologi yang berpotensi memengaruhi keberhasilan sistem. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan implementasi serta menganalisis hubungan antar faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan Sistem Informasi Manajemen Karyawan di PT XYZ, mengkaji pengaruh faktor-faktor keberhasilan utama, serta memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan hasil penelitian. Metode yang digunakan adalah HOT-Fit (Human, Organization, and Technology Fit), sedangkan pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga belas hipotesis yang diuji, sepuluh hipotesis diterima dan tiga hipotesis ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar hubungan antar variabel dalam model HOT-Fit berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi sistem. Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi sistem mencapai 58,5% termasuk dalam kategori cukup baik. Secara keseluruhan, sistem telah memenuhi sebagian besar kebutuhan pengguna dan organisasi, namun terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan manfaat sistem serta memperkuat kegunaan, kinerja, keandalan, efisiensi, kepuasan, dan keberlanjutannya.

Kata Kunci: HOT-Fit Model; Kesuksesan Implementasi; PT XYZ; SEM-PLS; SIM Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Penerapan sistem informasi sebagai suatu elemen kunci mempengaruhi kesuksesan organisasi diberbagai bidang, termasuk dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) (James W, Elston D, 20 C.E.). Sistem informasi membantu dalam menyajikan informasi akurat serta tepat waktu, hal ini penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif.

Khusus dalam dunia bisnis, sistem informasi memainkan peran penting mengelola dan memperbarui data karyawan dengan efisien, dan menyederhanakan proses administrasi terkait manajemen karyawan. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan kemudahan bagi para manager dan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari (Listiani, 2021). Salah satu penerapan dari sistem informasi di lingkungan perusahaan yaitu Sistem Informasi Manajemen Karyawan. Penerapannya, sistem informasi manajemen memiliki peran penting untuk menyediakan berbagai opsi yang efisien bagi para pengambil keputusan, sehingga mereka dapat memilih dan membuat keputusan yang diinginkan (Sukma, 2021). PT XYZ adalah sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi logistik dan kontraktor berada di Sumatera Selatan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya. PT XYZ menerapkan sistem informasi manajemen karyawan yaitu aplikasi Talenta sejak tahun 2022. Aplikasi Talenta adalah sistem manajemen berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia, operasional perusahaan, dan administrasi lainnya. Aplikasi Talenta di PT XYZ digunakan untuk mempermudah akses layanan internal sehingga operasional perusahaan dapat berjalan lebih optimal. Saat ini, penerapan Talenta telah dilaksanakan pada masing-masing unit di perusahaan dengan berbagai modul yang terintegrasi. Talenta mencakup sistem pengelolaan data karyawan, absensi, penggajian, manajemen cuti, evaluasi kinerja, pengadaan, keuangan, dan logistik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT XYZ, observasi awal berupa wawancara bersama Admin HR PT XYZ, Maka didapatkan hasil bahwa diketahui kendala yang terjadi setelah penerapan talenta, salah satu contoh permasalahan yang terjadi pada aspek teknologi yaitu seperti ketidaksesuaian fitur sistem dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan harus memperbaharui fitur yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain pada aspek teknologi permasalahan juga muncul dari aspek manusia, ditemukan bahwa sebagian karyawan belum mendapatkan pelatihan yang memadai mengenai penggunaan sistem informasi tersebut serta kurangnya pemahaman karyawan dalam menggunakan sistem tersebut sehingga berdampak pada rendahnya penerimaan dan kepuasan pengguna. Kesalahan mengenai tidak selarasnya kebutuhan pengguna yang ada pada sistem tersebut hanya akan membuang energi dan memerlukan daur ulang. (Kosasi & Kuway, 2012).

Dari uraian permasalahan tersebut terdapat beberapa model digunakan untuk mengevaluasi kesuksesan sistem informasi diorganisasi, seperti *End User Computing Satisfaction* (EUCS), *Delone and McLean IS Success Model* dan *Technology Acceptance Model* (TAM), HOT-Fit Model. HOT-Fit model menawarkan pendekatan lebih komprehensif dengan mempertimbangkan sinergi antara teknologi, manusia dan organisasi dalam

menentukan kesuksesan penerapan sistem informasi. Setiap komponen HOT-Fit memiliki peran penting dalam menilai kesuksesan sistem informasi komponen manusia berkaitan kepuasan pengguna dan kemudahan penggunaan sistem, organisasi meliputi struktur dan lingkungan organisasi yang mendukung implementasi sistem, dan komponen teknologi mencakup kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan diberikan oleh sistem (Syarif Hidayatullah, Dwi arman prasetya, Dedy ari purnomo, 2022).

Berdasarkan permasalahan tersebut analisis kesuksesan implementasi SIM karyawan dilakukan dengan menggunakan HOT-Fit Model. Hasil akhir dari penelitian menggunakan HOT-Fit Model ini adalah untuk melihat pengaruh antar variabel yang ada di dalam HOT-Fit Model. Sehingga dapat menjadi rekomendasi dalam evaluasi sistem informasi serta peningkatan dan pengelolaan sistem informasi manajemen karyawan di PT XYZ.

2. KAJIAN TEORITIS

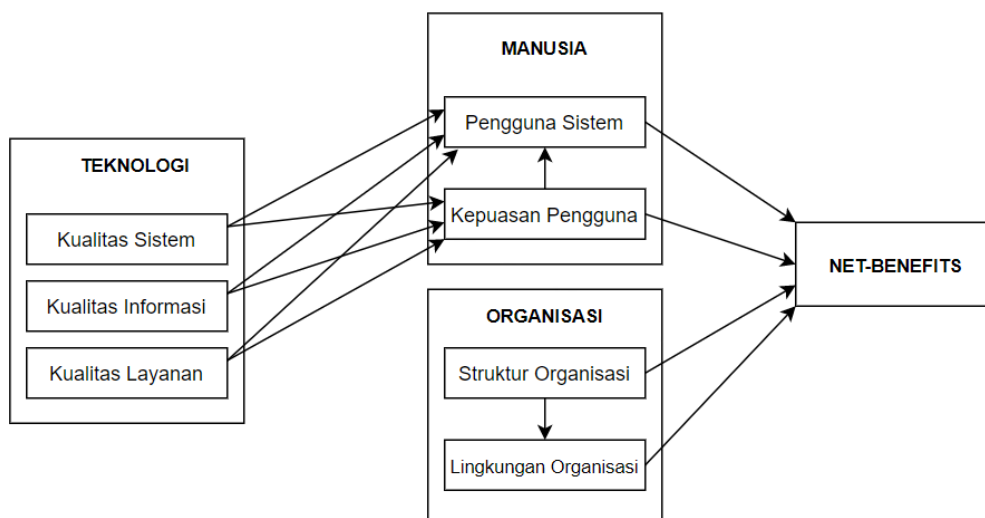
Sistem Informasi Manajemen Karyawan

Sistem informasi ialah kumpulan data disimpan dalam basis data dengan menggunakan TI yang mana dirancang untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis didalam sebuah instansi. Informasi ini memberikan hal penting bagi organisasi dalam membantu manajemen membuat keputusan (Iverson & Dervan, n.d.). Sistem Informasi adalah sekelompok elemen informasi yang saling bersangkutan, berfungsi untuk memperoleh, menangani, menempatkan, dan menyebarkan informasi (Nitami et al., 2021). Disimpulkan jika sistem informasi merupakan himpunan dari komponen-komponen yang terintegrasi dengan baik, yang mencakup *hardware*, *software*, *data base*, serta prosedur - prosedur yang dibuat untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memproses dan mendistribusikan data yang sesuai bagi pengguna di suatu instansi/organisasi. Sistem informasi manajemen adalah sistem yang direncanakan sebagai unit dalam pengaturan internal suatu bisnis. Sistem ini mencakup manfaat sumber daya manusia, berkas, teknologi, dan prosedur yang digunakan dalam bidang manajemen agar menyelesaikan permasalahan dalam dunia bisnis, seperti penentuan harga produk, layanan, atau strategi bisnis (Wijoyo et al., 2023). Sistem informasi manajemen karyawan merupakan tata cara yang dibuat dan dimanfaatkan oleh sebuah lembaga dalam memproses informasi terkait berbagai aspek yang berhubungan dengan karyawan, termasuk perekrutan, pengelolaan data pribadi, evaluasi kinerja, pengembangan karir, pemantauan kehadiran, dan pengaturan gaji. Sistem ini mengintegrasikan teknologi informasi dengan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) demi meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi mengelola aspek-aspek karyawan organisasi. Melalui pengumpulan,

penyimpanan, pengolahan, dan analisis data karyawan, sistem ini membantu manajer dan pihak terkait lainnya dalam membuat keputusan yang lebih tepat terkait dengan pengelolaan tenaga kerja organisasi (Maditheti & Gomes, 2017).

HOT-Fit Model

HOT-Fit ialah model SI sukses yang menggabungkan elemen-elemen sistem informasi di beberapa dimensi, termasuk kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, kepuasan pengguna, dan dampak SI terhadap pengguna serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Model evaluasi ini menguraikan bahwa dengan meneliti semua elemen penting dalam sistem informasi, kerangka kerja dapat dipermudah. Terdapat empat faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan adopsi sistem informasi, yaitu Teknologi, Manusia, Organisasi, Net Benefit (Syarif Hidayatullah, Dwi arman prasetya, Dedy ari purnomo, 2022).



Gambar 1. HOT-Fit Model.

Model ini terdiri dari empat aspek kunci Manusia, Organisasi, Teknologi, Net-Benefit, menjaga keseimbangan dalam hubungan di antara mereka.

Manusia

Aspek ini terdiri dari dua elemen, yakni pengguna sistem dan kepuasan yang dirasakan oleh pengguna. Pengguna sistem mencakup berbagai aspek seperti seberapa sering mereka menggunakannya (frekuensi dan durasi penggunaan), metode penggunaan sistem, tingkat pengalaman dan keahlian mereka, serta kesiapan mereka terhadap perubahan serta pelatihan yang mereka terima. Kepuasan pengguna digunakan untuk menilai semua kegiatan saat menggunakan suatu aplikasi, terutama dalam konteks manfaat yang dirasakan dan kepuasan mereka.

Organisasi

Komponen yang termasuk dalam organisasi meliputi structure dan environment. Ruang lingkup struktur mencakup perencanaan, strategi, manajemen, budaya, komunikasi, politik, pengendalian sistem, dan administrasi. Topik yang dibahas mencakup hal-hal apa memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung, serupa pembiayaan, regulasi pemerintah, dinamika politik, lokalisasi, persaingan, dan interaksi dengan semua pihak terkait dengan implementasi.

Teknologi

Tiga elemen yang dibahas pada bagian teknologi adalah kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas pelayanan. kualitas sistem yaitu cara untuk menilai ciri-ciri suatu sistem informasi, dalam kemampuan sistem dan presentasi visualnya. Contoh mencakup kemudahan penggunaan, ketersediaan, waktu respons, kegunaan, kehandalan, fleksibilitas, dan keamanan. Kualitas informasi berkaitan dengan sistem informasi dan pemrosesannya mencakup berbagai aspek, seperti kelengkapan, ketepatan, kemudahan dibaca, kepatuhan waktu, ketersediaan, relevansi, konsistensi, kehandalan, input data, dan mutu metode. Kualitas layanan berkenaan dengan dukungan sepenuhnya kepada penyedia layanan sistem serta teknologi. Hal ini mencakup beberapa aspek yang dinilai, seperti respons yang cepat, jaminan layanan, kepekaan terhadap kebutuhan, dan layanan lanjutan setelah pelayanan awal.

Net-Benefit

Net-Benefit diantara hal ini merujuk kepada pencapaian yang sejalan dan membuktikan pemanfaatan dari sistem informasi. Komponen dari net-benefit ini mencakup manfaat langsung, hasil kerja, efisiensi biaya, penurunan kesalahan, interaksi timbal balik, serta hasil klinis, manfaat menyeimbangkan dampak positif dan negatif pada pengguna dari semua aspek yang terkait adalah untuk menilai efektivitas, produktivitas, dan kemampuan pengambilan keputusan (Tawar et al., 2022). Dalam mengimplementasikan sistem informasi ada beberapa hal yg perlu diperhatikan khusus dari komponen sistem informasi untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pengembangan sistem tersebut. Hal ini sangat penting untuk mendukung kesuksesan sistem informasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu tanggapan awal berkenaan pada pertanyaan penelitian yang dibuat. Ini disebut awal karena jawabannya diturunkan dari teori yang relevan, belum dari data empiris yang dikumpulkan (Sugiyono, 2017). Untuk mencapai tujuan penelitian ini, perlu merumuskan dugaan awal dari hasil penelitian dalam perencanaan penelitian. Dengan demikian, hipotesis dalam sebuah penelitian merupakan dugaan awal yang akan diuji kebenarannya dalam

penelitian tersebut. Setelah dilakukan pengujian terhadap hasil penelitian, hipotesis ini bisa dibuktikan apakah benar atau salah, bisa diterima atau ditolak.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh (Jayanti et al., 2023). Bertujuan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan SIAKAD Universitas Baturaja dengan menerapkan *Human, Organization, Technology Fit Model*. Temuan dari studi menunjukkan jika faktor-faktor dapat memengaruhi keberhasilan SIAKAD adalah kualitas layanan, kepuasan pengguna, penggunaan sistem, kualitas informasi, struktur, lingkungan, manfaat bersih. Beberapa faktor lainnya, seperti kualitas sistem tidak memberikan dampak besar terhadap penggunaan sistem dan kepuasan pengguna.

Penelitian oleh (Purnomo, 2023) studi ini dimaksudkan untuk menghimpun data yang diperlukan untuk membangun model konseptual yang akan digunakan untuk mengukur keberhasilan pembelajaran online yang diterapkan di lembaga sekolah tinggi. Hasil penelitian adalah model konseptual yang mengimplementasikan hubungan antara kualitas sistem, kualitas layanan, penggunaan sistem, dan kepuasan pengguna merupakan faktor yang berperan dalam mengoptimalkan manfaat pembelajaran elektronik (e-learning).

Penelitian dilakukan oleh (Khasanah et al., 2022) Tujuan dari penelitian yaitu menilai kesesuaian dari manusia, organisasi, dan teknologi menerapkan SI kesehatan di rumah sakit dan memastikan bahwa SI yang diterapkan memberikan manfaat maksimal untuk organisasi dan para penggunaannya. Hasil studi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan penerapan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIMRS) dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti mutu sistem, penggunaan sistem, dan manfaat (Net Benefit). Manfaat Bersih dipengaruhi secara langsung oleh penggunaan sistem, semakin besar kegunaan dirasakan para pengguna dari SIMRS, semakin besar motivasi pengguna dalam menggunakan SIMRS tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Metode digunakan penelitian ialah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengungkap sejauh mana pengaruh/hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka, melihat pengaruh antar variabel yang ada dalam HOT-Fit Model dan menguji sejumlah hipotesis yang berkaitan dengan tingkat kesuksesan penerepan sistem dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Purnomo, 2023). Pada penelitian ini dibutuhkan metode dengan menggunakan kuesioner/angket dengan skala likert disebarakan kepada responden. Peneliti juga melakukan wawancara untuk memperoleh informasi tambahan.

Metode Pengumpulan Data

Metode Observasi

Observasi dilaksanakan di PT XYZ bagian HRD. Pada saat observasi peneliti mengamati secara langsung mengenai sistem informasi manajemen karyawan atau Aplikasi Talenta dengan melihat fitur-fitur yang tersedia dalam aplikasi tersebut untuk memperoleh data dan pemahaman secara dalam mengenai permasalahan yang sedang diteliti.

Metode Wawancara

Penelitian ini menggunakan wawancara semi-struktur yang memungkinkan interaksi lebih terbuka antara peneliti dan responden. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik secara mendalam dan kembali untuk mendapatkan informasi tambahan jika diperlukan. Selama wawancara, peneliti menggunakan panduan wawancara sebagai alat bantu untuk memandu jalannya percakapan.

Studi Pustaka

Penelitian ini memanfaatkan studi pustaka dimana informasi yang telah didapatkan dari individu atau lembaga lain di luar penelitian yang sedang dilakukan. Termasuk informasi yang ditemukan dalam studi literatur, seperti dokumen resmi, buku, jurnal, laporan hasil penelitian, dan lainnya.

Analisis Data

PLS-SEM digunakan dalam penelitian ini untuk analisis data dengan tool SmartPLS versi 3.0 yakni digunakan pertama membuat spesifikasi model selanjutnya evaluasi outer model dan inner model adalah fase penting pada penelitian yang terjadi setelah semua data yang diperlukan sudah dikumpulkan secara menyeluruh untuk mengatasi masalah penelitian. PLS-SEM menggunakan dua tahapan evaluasi outer model dan inner model. Tujuan dari kedua tahapan adalah mengevaluasi validitas dan reliabilitas model (Rahmad Solling Hamid dan Suhardi M Anwar, 2019)

Spesifikasi Model

Dalam spesifikasi model, dibuat diagram jalur menunjukkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen, serta hubungan antara variabel eksogen dan endogen, dengan indikator. Model eksternal kemudian dievaluasi validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa muatan faktor (korelasi antara skor item atau komponen dan skor konstruk) dari indikator yang mengukur konstruk

tersebut. Pengujian ini juga mempertimbangkan rata-rata varians yang diekstrak (AVE). Aturan praktis untuk menentukan validitas konvergen adalah bahwa muatan eksternal harus lebih besar dari 0,7 dan AVE harus lebih besar dari 0,5.

Uji Validitas Deskriminan

Dalam uji validitas diskriminan, evaluasi dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE dengan korelasi antar konsep dalam model. Suatu konsep dianggap valid jika nilai Kriteria Fornell-Larcker (akar kuadrat dari AVE) lebih besar daripada korelasi antar variabel laten. Selanjutnya, validitas diskriminan dapat dinilai melalui pembobotan silang, di mana korelasi suatu indikator dengan konsepnya harus lebih besar daripada korelasi variabel lainnya, menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan 2 metode alpha Cronbach dan reliabilitas komposit. Alpha Cronbach mengukur batas bawah reliabilitas konstruk, lalu reliabilitas komposit mengukur reliabilitas sebenarnya dari konstruk tersebut. Agar suatu konstruk dianggap reliabel, nilai alpha Cronbach harus lebih besar dari 0,6 dan nilai reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7. Selain itu, model internal dinilai menggunakan R², Q², dan pengujian hipotesis berdasarkan koefisien jalur.

Inner Model

Model struktural dievaluasi menggunakan nilai R² mengukur konsep dependen. Koefisien jalur atau nilai t untuk setiap jalur digunakan untuk menguji signifikansi antar konsep. Nilai R² itu sendiri menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Semakin tinggi nilai R², semakin kuat kemampuan model penelitian untuk memprediksi hubungan antar variabel, yang menunjukkan bahwa model yg diajukan memiliki nilai prediksi baik. Setelah melakukan uji R² selanjutnya dilakukan Q² untuk melihat apakah model dari variabel endogen mempunyai model yang *predictive relevance*, dengan rules nilai Q² harus lebih dari 0 agar model dari variabel endogen bisa dikatakan *predictive relevance*. Setelah melakukan uji Q² selanjutnya signifikasi dengan nilai koefisien path/inner model menunjukan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian dimaksudkan untuk menemukan sementara jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Metode yang dipakai adalah analisis SEM dan perangkat lunak digunakan yakni SmartPLS 3.0 untuk melakukan perhitungan. Teknik analisis ini berguna untuk mengukur dampak dari manusia, organisasi, teknologi terhadap Net Benefit.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

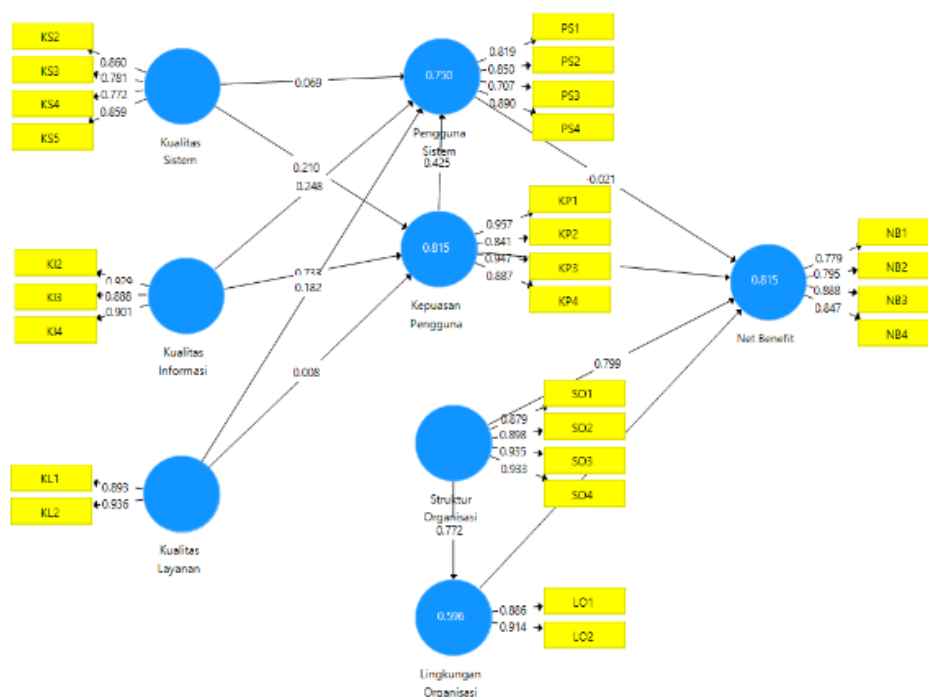
Pada bagian ini akan menyajikan hasil penelitian serta membahas secara rinci hasil analisis data dan pengujian hipotesis.

Outer Model

Model eksternal penelitian ini menggunakan algoritma PLS dalam perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk menghitung model desain, yang didasarkan pada tiga faktor yg dievaluasi melalui uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas 30 sampel sebagai berikut:

Validitas Konvergen

Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan 30 sampel untuk melakukan pengujian validitas integratif, sebagaimana diamati berdasarkan beban eksternal dan hasil AVE.



Gambar 2. Loading Factor.

Berdasarkan *loading factor* pada gambar menunjukan bahwa tidak ada indikator dengan nilai <0,7 dan dinyatakan valid.

Tabel 1. Output Loading Factor.

Indikator	Kepuasan Pengguna	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Kualitas Sistem	Lingkungan Organisasi	Net Benefit	Pengguna Sistem	Struktur Organisasi
KI2		0.929						
KI3		0.888						
KI4		0.901						
KL1			0.893					
KL2			0.936					
KP1	0.957							
KP2	0.841							
KP3	0.947							
KP4	0.887							
KS2				0.860				
KS3				0.781				
KS4				0.772				
KS5				0.859				
LO1					0.886			
LO2					0.914			
NB1						0.779		
NB2						0.795		
NB3						0.888		
NB4						0.847		
PS1							0.819	
PS2							0.850	
PS3							0.707	
PS4							0.890	
SO1								0.879
SO2								0.898
SO3								0.935
SO4								0.933

Kemudian, validitas konvergen dinilai berdasarkan AVE nilai AVE harus >0,5 untuk memenuhi persyaratan validitas. Tabel berikut menunjukkan hasil keluaran AVE:

Tabel 2. Average Variance Extracted.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Pengguna	0.827
Kualitas Informasi	0.821
Kualitas Layanan	0.837
Kualitas Sistem	0.671
Lingkungan Organisasi	0.810
Net Benefit	0.686
Pengguna Sistem	0.671
Struktur Organisasi	0.831

Dari hasil dari *loading factor* $>0,7$ dan hasil AVE $>0,5$, maka dinyatakan memenuhi persyaratan uji validitas konvergen. Dengan demikian, model selanjutnya dapat dievaluasi menggunakan total 178 sampel yang ada.

Uji Validitas Diskriminan

Selanjutnya, validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Fornell-Larcker, dengan membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstrak (AVE) untuk setiap konsep dengan nilai korelasi antar konsep dalam model.

Tabel 3. Output Fornell Larcker.

Variabel	Kepuasan Pengguna	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Kualitas Sistem	Lingkungan Organisasi	Net Benefit	Pengguna Sistem	Struktur Organisasi
Kepuasan Pengguna	0.909							
Kualitas Informasi	0.890	0.906						
Kualitas Layanan	0.779	0.832	0.915					
Kualitas Sistem	0.741	0.715	0.765	0.819				
Lingkungan Organisasi	0.696	0.789	0.711	0.587	0.900			
Net Benefit	0.751	0.769	0.757	0.655	0.703	0.828		
Pengguna Sistem	0.839	0.827	0.772	0.700	0.727	0.748	0.819	
Struktur Organisasi	0.768	0.845	0.779	0.745	0.772	0.898	0.803	0.912

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas variabel dilakukan mempertimbangkan dua faktor: alpha Cronbach dan reliabilitas komposit. Agar suatu variabel dianggap reliabel, alpha Cronbach harus lebih besar dari 0,6, baik alpha Cronbach maupun reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7. Hasil alpha Cronbach ditunjukkan pada tabel ini :

Tabel 4. Cronbach's Alpha.

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Pengguna	0.929
Kualitas Informasi	0.891
Kualitas Layanan	0.807
Kualitas Sistem	0.837
Lingkungan Organisasi	0.767
Net Benefit	0.846
Pengguna Sistem	0.834
Struktur Organisasi	0.932

Selain itu, dilakukan analisis uji reliabilitas variabel berdasarkan nilai reliabilitas komposit. Hasil reliabilitas komposit sebagai berikut :

Tabel 5. Composite Reliability.

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Pengguna	0.950
Kualitas Informasi	0.932
Kualitas Layanan	0.911
Kualitas Sistem	0.890
Lingkungan Organisasi	0.895
Net Benefit	0.897
Pengguna Sistem	0.890
Struktur Organisasi	0.952

Inner Model

Setelah dilakukan outer model, validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas dilakukan pada 30 sampel, dan semua variabel dikonfirmasi valid dan reliabel. Langkah selanjutnya adalah mengestimasi model internal (model struktural) pada 178 sampel, yang dinilai berdasarkan R² dari variabel asli (variabel dependen). Hasil R² sebagai berikut :

Tabel 6. R-Square.

Variabel	R-Square
Kepuasan Pengguna	0.511
Lingkungan Organisasi	0.300
Net Benefit	0.585
Pengguna Sistem	0.535
Struktur Organisasi	0.281

Setelah melihat besar nya nilai R², selanjutnya, model internal diuji dengan memeriksa Q² untuk menentukan apakah model variabel endogen memiliki relevansi prediktif. Hasil Q² ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Q Square.

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Pengguna	0.322
Lingkungan Organisasi	0.239
Net Benefit	0.349
Pengguna Sistem	0.297
Struktur Organisasi	0.169

Setelah mengamati nilai Q², langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis menggunakan koefisien jalur. Uji hipotesis dilakukan memeriksa nilai statistik t. Nilai statistik t lebih besar dari 1,98 untuk uji hipotesis pada tingkat signifikansi alfa 5% menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 8. *Output Coefficients.*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H ₁ KS → PS	0.015	0.024	0.082	0.183	0.885
H ₂ KS → KP	0.328	0.326	0.084	3.932	0.000
H ₃ KI → PS	0.168	0.169	0.072	2.329	0,020
H ₄ KI → KP	0.240	0.243	0.068	3.534	0.000
H ₅ KL → PS	0.320	0.316	0.077	4.147	0.000
H ₆ KL → KP	0.280	0.281	0.071	3.943	0.000
H ₇ KP → PS	0.343	0.342	0.097	3.558	0.000
H ₈ SO → LO	0.549	0.556	0.058	9.470	0.000
H ₉ PS → NB	0.132	0.133	0.083	1.595	0.111
H ₁₀ KP → NB	0.249	0.249	0.087	2.846	0.005
H ₁₁ SO → NB	0.456	0.459	0.082	5.592	0.000
H ₁₂ LO → NB	0.053	0.050	0.076	0.696	0.487

- a. H₁: Kualitas sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengguna Sistem. Dibuktikan t-statistik yang mencapai 0,239, yang masih di bawah 1,96 maka H1 ditolak
- b. H₂: Kualitas Sistem berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna. Dibuktikan t-statistik yang mencapai 3.848 yang lebih besar dari 1,96, sehingga bisa dijelaskan H2 diterima.
- c. H₃: Kualitas Informasi berpengaruh signifikan terhadap Pengguna Sistem. Dibuktikan memperhatikan t-statistik yang sebesar 2,199 yang lebih besar dari 1,96. Bisa disimpulkan jika hipotesis H3 diterima.
- d. H₄: Kualitas Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna. Dibuktikan melihat nilai t-statistik mencapai 3.166, nilainya lebih besar dari 1,96. Sebab itu, bisa disimpulkan jika hipotesis H4 diterima.
- e. H₅: Kualitas Layanan berpengaruh signifikan terhadap Pengguna Sistem. Dibuktikan t-statistik mencapai 4,116 lebih besar dari 1,96, disimpulkan jika H5 diterima.
- f. H₆: Kualitas Layanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna. Dibuktikan t-statistik mencapai 4,217 melebihi nilai 1,96. Hipotesis H6 dapat diterima.
- g. Kepuasan Pengguna berpengaruh signifikan terhadap Pengguna Sistem. Melihat t-statistik yang mencapai 3,558, lebih besar dari 1,96. Bisa dijelaskan jika hipotesis H7 diterima.
- h. Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Organisasi. Dibuktikan dengan t-statistik yang mencapai 8,733 yang lebih besar dari 1,96, Bisa disimpulkan hipotesis H8 diterima.

- i. H₉: Pengguna Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Net Benefit. Dibuktikan t-statistik yang sebesar 1,686 masih di bawah 1,96. Maka dapat disimpulkan hipotesis H₉ ditolak.
- j. Kepuasan Pengguna berpengaruh signifikan terhadap Net Benefit. Dibuktikan dengan melihat nilai t-statistik yang mencapai 3.217 karena nilainya melebihi 1,96 dapat dijelaskan jika hipotesis H₁₀ diterima.
- k. Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Net Benefit. Dibuktikan nilai t-statistik yang mencapai 5,471, yang melebihi 1,96. Maka bisa dijelaskan jika hipotesis H₁₁ diterima.
- l. Lingkungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Net Benefit. Dibuktikan t-statistik yang sebesar 0,696 yang dibawah 1,96. Maka, bisa disimpulkan jika hipotesis H₁₂ ditolak.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis, terdapat 10 hipotesis diterima dalam penelitian, yakni H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇, H₈, H₁₀, dan H₁₁. Sementara itu, terdapat 3 hipotesis ditolak, yaitu H₁, H₉, H₁₂.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan analisis data statistik serta pembahasan tentang kesuksesan implementasi SIM karyawan menggunakan HOT-Fit model di PT XYZ, yang melibatkan 178 responden dan menerapkan delapan variabel yakni kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, pengguna sistem, kepuasan pengguna, struktur organisasi, lingkungan organisasi, dan net benefit dapat disimpulkan kesuksesan sistem informasi manajemen karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya, kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan pengguna dengan nilai 3.848, kualitas informasi berpengaruh terhadap pengguna sistem dengan nilai 2.199 dan terhadap kepuasan pengguna sebesar 3.166, serta kualitas layanan berpengaruh terhadap pengguna sistem dengan angka 4.116 dan kepuasan pengguna dengan nilai 4.217. Selain itu, kepuasan pengguna berpengaruh pada pengguna sistem dengan nilai 3.558, struktur organisasi terhadap lingkungan organisasi dengan 8.733, kepuasan pengguna terhadap net benefit sebesar 3.217, struktur organisasi terhadap net benefit dengan angka 5.471. Di sisi lain, terdapat faktor-faktor tidak berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan SIM karyawan, adalah kualitas sistem terhadap pengguna sistem dengan nilai 0.239, pengguna sistem terhadap net benefit sebesar 1.686, dan lingkungan organisasi terhadap net benefit dengan angka 0.696.

Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat mengeksplorasi atau memodifikasi konstruk HOT-Fit untuk memahami faktor-faktor tambahan yang bisa mendukung kesuksesan sistem

lebih baik. Diharapkan dapat memperbaiki akurasi prediksi kesuksesan sistem informasi manajemen, memberikan gambaran lebih komprehensif tentang faktor-faktor memengaruhi implementasi sistem informasi manajemen karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (n.d.). *pengertian sistem informasi*. 7823–7830.
- James W, Elston D, T. J. et al. (20 C.E.). faktor penyebab kesuksesan teknologi informasi. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 11950115193.
- Jayanti, A., Zulfikar, D. H., & Nopriani, F. (2023). Analisis Keberhasilan Sistem Informasi Akademik Universitas Baturaja Menggunakan Human Organization Technology Fit Model. *Journal of Software Engineering Ampera*, 4(1), 69–92. <https://doi.org/10.51519/journalsea.v4i1.378>
- Khasanah, D. U., Wajdi, F., & Wujoso, H. (2022). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Dengan Model Human Organization Technology (HOT)-Fit. *KESATRIA: Jurnal Penerapan Sistem Informasi (Komputer & Manajemen)*, 4(4), 860–865.
- Kosasi, S., & Kuway, S. M. (2012). Studi Analisis Persyaratan Kebutuhan Sistem Dalam Menghasilkan Perangkat Lunak Yang Berkualitas. *Jurnal Ilmiah SISFOTENIKA*, 2(1), 1–10. <https://sisfotenika.stmikpontianak.ac.id/index.php/ST/article/view/58>
- Listiani, I. (2021). Analisis Pentingnya Sistem Informasi Manajemen dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi Saat Ini. *Informasi, Teknologi Dan Komunikasi*, 1, 1–15.
- Maditheti, N. N., & Gomes, A. M. (2017). Human Resource Information System: A Review of Previous Studies. *Journal of Management Research*, 9(3), 92. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i3.11488>
- Nitami, A., Munthe, A. A., & Masrizal. (2021). Sistem Informasi Reservasi Hotel Rantauprapat Berbasis Web dengan Framework Codeigniter. *Journal of Student Development Information System (JoSDIS)*, 1(1), 7–17.
- Purnomo, D. A. (2023). Penerapan Model Kesuksesan Sistem Informasi HOT-Fit terhadap Penggunaan e-Belajar sebagai Media Pembelajaran Daring Berbasis Website (Studi Kasus: STIKI). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Informatika*, 9(1), 68–78. <https://doi.org/10.26905/jtmi.v9i1.10075>
- Rahmad Solling Hamid dan Suhardi M Anwar. (2019). STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Alfabeta*.
- Sukma, putri idzati. (2021). Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Jamsostek Cabang Belawan Medan. *Journal Manajement*, 53(9), 1–2.

- Syarif Hidayatullah, Dwi arman prasetya, Dedy ari purnomo, I. kusdyah R. (2022). *HOT FIT Model Pengembangan Sistem Informasi*.
- Tawar, Santoso, A. F., & Salma, Y. S. (2022). Model HOT FIT dalam Manajemen Sistem Informasi. *Bincang Sains Dan Teknologi*, 1(02), 76–82. <https://doi.org/10.56741/bst.v1i02.144>
- Wijoyo, A., Silalahi, A. R., Raihan, A., Arrasyid, P., & Diana, R. (2023). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Cloud. *Jurnal Teknologi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(2), 1–15. <https://jurnalmahasiswa.com/index.php/teknobis>