

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALTIM POST  
SAMARINDA DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**



Oleh:

**ANDREAS ARIYAN FRISKI**

**NPM.21.61201.034**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
2025**



**UNIVERSITAS  
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA  
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
  4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
  7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
  2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
  3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

**MEMUTUSKAN**

Nama Mahasiswa : ANDREAS ARIYAN FRISKI  
NPM : 21.61201.034  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Post Samarinda Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi.  
Nilai Angka/Huruf : **83,39 / =A=**

Catatan :

1. ~~LULUS~~ / ~~TIDAK LULUS~~
2. ~~REVISI~~ / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I  
Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.

Pembimbing II  
Eko Ravi Pratama, SE, MM

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Post Samarinda Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi.**

Diajukan Oleh : Andreas Ariyan Friski

NPM : 2161201034

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui

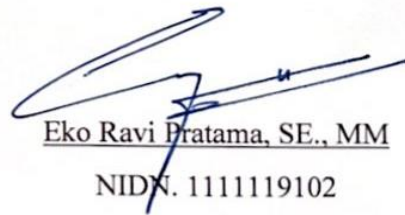
Dosen Pembimbing I



Dian Irma Aprianti, S.Ip.,M.M.

NIDN. 1114047902


Dosen Pembimbing II



Eko Ravi Pratama, SE., MM

NIDN. 1111119102

Mengetahui

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



  
Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM  
NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Kprehensif Tanggal : 28 Agustus 2025

## HALAMAN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DI UJI DAN DI NYATAKAN LULUS PADA :**

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji,

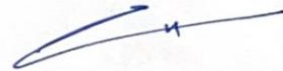
1. Dian Irma Aprianti, S.Ip.,M.M

1.



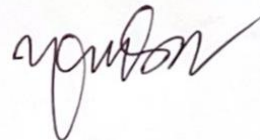
2. Eko Ravi Pratama, SE., MM

2.



3. Hj. Yeni Yahdiani, S.sos., M.M

3.



## LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :




Nama : Andreas Ariyan Friski

NPM : 2161201034

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PEMANFAATAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KALTIM POST  
SAMARINDA DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

Sebagaimana telah di sarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

No.	Dosen Penguji	Bagian yang di revisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.Ip.,M.M	1. Sistematika	
2.	Eko Ravi Pratama, SE., MM		
3	Hj. Yeni Yahdiani, S.sos., M.M	1. Perbaiki Kata Pengantar 2. Abstrak	

## RIWAYAT HIDUP



Andreas Ariyan Friski; Lahir di Tering pada 6 Juni 2003, anak pertama dari Bapak Ariyanto dan Ibu Herniyanti . Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 017 Barong Tongkok dari tahun 2009 s.d. 2015, melanjutkan pendidikan ke SMPN 04 Linggang Mapan dari tahun 2015 s.d. 2018, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 01 Linggang Bigung pada tahun 2021 dengan Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) . Pada tahun 2021 , penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Selama menempuh pendidikan tinggi, penulis aktif dalam kegiatan perkuliahan dan mengikuti Program Kuliah Kerja Nyata di Desa Bhuana Jaya, Kecamatan Tenggarong Seberang.

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas segala berkat dan rahmat yang diberikan, serta usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Post Samarinda dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi.”

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas segala berkat dan rahmat yang di berikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi”.

Skripsi ini dibuat untuk pemenuhan tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan terima kasih yang kepada orangtua tercinta, yang terus mendoakan, memberikan dukungan, nasehat dan memotivasi saya sepanjang proses dari awal perkuliahan dimulai hingga sampai tahap menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Husaini Usman, M.Pd.,M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr.M.Astri Yulidar Abbas, SE.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Erni Setiawati, SE., ME selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Ibu Dian Irma Aprianti,S.IP.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan juga selaku dosen pembimbing utama saya yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Eko Ravi Pratama,SE.,M.M selaku dosen pembimbing kedua saya yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Bapak Ivan Firdaus selaku Direktur Utama Kaltim Post, Dan Ibu Yuliendria Irawan selaku HRGA Kaltim Post Samarinda, yang telah memberikan Izin ,arahan, informasi, serta bantuan dalam proses pengumpulan data dan koordinasi dengan seluruh karyawan selama penelitian ini berlangsung. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan Kaltim Post Samarinda yang telah meluangkan waktu, memberikan data, serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kepada teman-teman saya terkasih Friscilla Shinta Bella, Florentina Elsa Putri, M.Rezan Renaldi, Michael Ezra, M.Ammar Ryan Baroa'h, Roger Antolin, Danil Ariansyah, Santa Virginia Ega dan Shafna Muna Rosa Sagita, terima kasih telah menjadi teman dan saudara seperjuangan saya selama masa perkuliahan yang memberi dukungan, motivasi, dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dan terimakasih juga kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Samarinda, 14 Mei 2025

Andreas Ariyan Friski

NPM.2161201034

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II DASAR TEORI.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Tinjauan Teori.....	16
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2 TAM ( <i>Technology Acceptance Model</i> ).....	19
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	20
2.2.4 Pemanfaatan sistem teknologi informasi.....	21
2.2.5 Motivasi.....	22
2.2.6 <i>Self-Efficacy</i> .....	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	25

2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Metode Penelitian.....	26
3.2 Lokasi dan Waktu .....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.4 Populasi Dan Sampel .....	30
3.4.1 Populasi .....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5.1 Data Primer .....	31
3.6 Metode Analisis .....	34
3.6.1 Model Partial Least Square (PLS).....	34
3.6.2 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	35
3.6.3 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	38
3.7 Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.....	41
4.1 Gambaran umum Kaltim Post Samarinda.....	41
4.1.2 Visi .....	42
4.1.3 Misi.....	42
4.2 Gambaran Objek Yang di Teliti.....	43
4.2.1 Gambaran Umum Responden .....	43
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	47
5.2.1 Analisis Penelitian.....	47
5.3 Hasil Analisis SEM.....	55
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
5.4.1 Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja.....	59
5.4.2 Motivasi terhadap Kinerja .....	61
5.4.3 Pengaruh Self-Efficacy dalam Memoderasi Hubungan antara Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan .....	62

5.4.4 Pengaruh Self-Efficacy dalam Memoderasi Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	63
BAB VI .....	65
KESIMPULAN DAN SARAN .....	65
6.1 Kesimpulan .....	65
6.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN .....	73
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	73
Lampiran 2 Kuesioner.....	74
Lampiran 3 Hasil Kuesioner .....	78
Lampiran 4 model struktural dan model struktural penelitian.....	79
Lampiran 5 Output Data diolah dengan WarpPLS .....	80
DOKUMENTASI.....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Wawancara.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3. 2 Kriteria Skala Likert.....	33
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Saat Ini .....	45
Tabel 5. 1 Indikator Variabel .....	48
Tabel 5. 2 Outer Model .....	48
Tabel 5. 3 R-Square.....	51
Tabel 5. 4 Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs.....	52
Tabel 5. 5 Indicator Weights .....	53
Tabel 5. 6 Goodness of fit.....	54
Tabel 5. 7 Pengaruh Langsung.....	56
Tabel 5. 8 Pengaruh Moderasi.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Hasil Pengolahan Data .....	56
---	----

## ABSTRAK

Andreas Ariyan Friski (2025) “*Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Post Samarinda dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderasi*”. Dengan Dosen Pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M. Dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta menguji peran *Self-Efficacy* sebagai variabel moderasi pada karyawan Kaltim Post Samarinda. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif; data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi (39 karyawan). Analisis data dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (*path coefficient* = 0,301;  $p = 0,019$ ), dan Motivasi juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja (*path coefficient* = 0,351;  $p = 0,007$ ). *Self-Efficacy* tidak memoderasi hubungan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja (*path coefficient* = -0,018;  $p = 0,455$ ), sedangkan peran moderasi *Self-Efficacy* pada hubungan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan kecenderungan memperkuat namun belum signifikan secara statistik (*path coefficient* = 0,208;  $p = 0,081$ ). Instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas (AVE dan *Composite Reliability* memenuhi batas minimal), sehingga hasil dapat diandalkan untuk pengambilan kesimpulan. Temuan menegaskan pentingnya optimalisasi pemanfaatan teknologi dan penguatan motivasi untuk meningkatkan kinerja, serta menyarankan intervensi peningkatan *self-efficacy* yang lebih terfokus untuk menguatkan efek motivasi.

**Kata kunci** : system, teknologi, informasi, motivasi, *self-efficacy*, kinerja karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Di tengah pesatnya perubahan dan perkembangan di berbagai sektor industri, kualitas dan ketangguhan SDM menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Aktivitas pengelolaan SDM mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengarahan, pemeliharaan hingga pemberhentian dirancang untuk menciptakan tenaga kerja yang efektif, efisien, dan mampu menjawab tuntutan zaman.

Seiring dengan akselerasi teknologi digital, tantangan dalam manajemen SDM mengalami perubahan signifikan. Di berbagai sektor industri, termasuk media massa, terjadi pergeseran mendasar dalam cara kerja, model komunikasi, hingga sistem operasional. Fenomena seperti meningkatnya kebutuhan literasi digital, pergeseran menuju sistem kerja daring, serta tuntutan produktivitas yang semakin tinggi, menegaskan pentingnya SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga adaptif secara mental dan emosional.

Transformasi ini juga terjadi di Kaltim Post, salah satu media cetak terbesar di Kalimantan Timur. Sebelum mengadopsi sistem teknologi secara menyeluruh, sebagian besar proses kerja di Kaltim Post masih bersifat konvensional dari manajemen data karyawan, distribusi tugas redaksional, hingga sistem pelaporan kinerja yang masih manual. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam efisiensi

waktu, potensi human error yang tinggi, serta hambatan dalam koordinasi antardepartemen, khususnya ketika menyangkut peliputan cepat di lapangan dan tenggat waktu cetak yang ketat.

Namun, sejak menerapkan sistem berbasis teknologi digital, Kaltim Post mengalami perubahan besar dalam pengelolaan SDM maupun sistem kerja internal. Proses distribusi informasi menjadi lebih cepat, pengelolaan data karyawan lebih rapi dan terintegrasi, serta monitoring kinerja tim redaksi bisa dilakukan secara *real-time*. Pemanfaatan platform kolaboratif, sistem manajemen konten digital, serta pelatihan internal terkait penggunaan teknologi, telah meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas. SDM yang sebelumnya mungkin terkendala oleh transisi digital, kini justru menjadi penggerak utama inovasi redaksional dan operasional.

**Tabel 1. 1 Wawancara**

<b>NAMA</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>JAWABAN</b>
Yuliendria Irawan (HRGA) Kaltim Post  Pada tanggal 11 April 2025.	1. Bagaimana peran teknologi informasi dalam mendukung kinerja karyawan Kaltim Post?	Teknologi informasi saat ini memegang peran penting, terutama dalam bidang redaksi, pemasaran, dan administrasi. Sistem yang digunakan telah mendukung efisiensi kerja, meskipun implementasinya masih memiliki tantangan.
	2. Apa saja tantangan dalam pemanfaatan teknologi di Kaltim Post?	Tantangan utama terletak pada kesiapan dan adaptasi SDM terhadap sistem yang terus berubah. Tidak semua pekerjaan sepenuhnya terdigitalisasi, dan proses adaptasi masih berlangsung.
	3. Sistem teknologi seperti apa yang digunakan di Kaltim Post?	Kami menggunakan sistem berbasis Windows dan Apple Mac, serta JSY (jawa post sybiru) software ini di gunakan khusus di

		bagian keuangan dan office, software tersebut diadopsi dari perusahaan induk yaitu Jawa Pos Group. Sistem ini bersifat dinamis dan terus disesuaikan dengan perkembangan teknologi terbaru.
	4. Apakah seluruh karyawan mampu mengoperasikan sistem tersebut dengan baik?	Masih terdapat ketimpangan penguasaan teknologi antar individu. Walaupun pelatihan rutin telah dilakukan, keberhasilan pemanfaatan teknologi tetap sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan masing-masing karyawan.
	5. Bagaimana perusahaan menilai motivasi kerja karyawan di Kaltim Post saat ini?	Motivasi kerja dinilai cukup baik dan didukung oleh kompensasi tahunan, insentif, dan tunjangan. Divisi redaksi mendapat insentif bulanan jika memenuhi target, karena kinerjanya terdata harian dan dievaluasi bulanan. Divisi lain mendapat bonus tahunan, pelatihan, dan reward khusus seperti perjalanan ibadah atau tour. Namun, ritme kerja tinggi dan kurangnya fleksibilitas waktu tetap menjadi tantangan dalam menjaga semangat kerja, khususnya di redaksi yang dituntut fast update.
	6. Apakah gaji dan tunjangan sudah cukup memengaruhi motivasi kerja?	Aspek finansial penting, namun bukan satu-satunya faktor. Beban kerja, kondisi kerja, dan pengakuan atas kontribusi juga sangat memengaruhi motivasi. Tekanan pada bagian redaksi yang harus fast update bisa menjadi faktor stres jika tidak diimbangi dengan dukungan yang cukup.
	7. Sejauh mana <i>self-efficacy</i> (keyakinan diri karyawan) terlihat dalam menghadapi perubahan teknologi?	<i>Self-efficacy</i> sangat bervariasi. Beberapa karyawan cukup percaya diri dan cepat beradaptasi, namun masih ada yang kurang yakin saat menghadapi perubahan sistem. Ini menyebabkan ketimpangan

		produktivitas dan perlu perhatian khusus.
	8. Apa yang menjadi perhatian utama HRGA dalam pengelolaan SDM ke depan?	Fokus kami adalah menciptakan strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan berkelanjutan. Selain pelatihan teknis, kami perlu memperkuat aspek psikologis seperti <i>self-efficacy</i> agar karyawan siap menghadapi dinamika kerja berbasis teknologi.
	9. Apakah ada data yang menunjukkan dinamika SDM dalam beberapa tahun terakhir?	Ya, pada tahun 2024 terdapat 10 karyawan yang mengundurkan diri. Meskipun target perusahaan tahun 2023 dan 2024 tercapai, dinamika ini menunjukkan adanya aspek SDM yang perlu dievaluasi secara lebih menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara di atas pada tabel 1.1 yang dilakukan dengan Ibu Yuliendria Irawan selaku HRGA Kaltim Post, pada Jumat, 11 April 2025 pukul 14.00 WITA di Kantor Kaltim Post Samarinda, beliau menyebutkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi bagian penting dalam mendukung operasional perusahaan, terutama dalam bidang redaksi, pemasaran, dan administrasi. Namun demikian, tantangan tetap muncul terkait kesiapan dan adaptasi SDM terhadap sistem yang terus berubah, sehingga strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan berkelanjutan menjadi sangat penting.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen menjadi tolok ukur bagi peneliti untuk melihat keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM di tengah perubahan. Kinerja yang baik menunjukkan seberapa efektif dan efisien seorang pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar

yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara di Kaltim Post, penilaian kinerja karyawan khususnya di bagian redaksi ditentukan dari dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas merujuk pada ketepatan informasi, gaya penulisan, dan keakuratan berita, sementara kuantitas dilihat dari jumlah berita yang diproduksi dan berhasil dimuat dalam periode waktu tertentu.

Permasalahan yang muncul di Kaltim Post berkaitan dengan beban kerja tinggi yang menuntut kecepatan dan akurasi, seperti yang terjadi pada bagian redaksi, yang harus *fast update*. Ketatnya ritme kerja ini berpotensi memengaruhi kualitas kinerja jika tidak diimbangi dengan kesiapan dan motivasi individu. Meskipun secara umum target perusahaan tahun 2023 dan 2024 tercapai, HRGA menyampaikan bahwa masih terdapat dinamika internal seperti pengunduran diri 10 karyawan pada tahun 2024 yang menunjukkan adanya aspek SDM yang perlu dievaluasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada output, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan kesiapan karyawan agar kinerja tetap terjaga secara berkelanjutan.

Pemanfaatan sistem teknologi informasi adalah variabel independen dalam penelitian ini. Perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem digital lainnya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara, Kaltim Post telah mengadopsi sistem teknologi berbasis Windows dan Apple Mac serta platform sistem yang di adaptasi dari perusahaan induk yaitu Jawa Post Group . Sistem ini bersifat dinamis dan disesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini. Namun, tidak semua pekerjaan sepenuhnya terdigitalisasi, dan adaptasi terhadap perubahan sistem masih menjadi tantangan.

Permasalahan yang muncul adalah meskipun perangkat dan sistem tersedia, keberhasilan implementasi tetap sangat tergantung pada kemampuan dan kesiapan karyawan dalam menggunakannya secara optimal. Pelatihan berkala memang telah dilakukan, tetapi adanya ketimpangan penguasaan teknologi masih menjadi perhatian perusahaan.

Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi tinggi sangat dibutuhkan di industri media seperti Kaltim Post yang memiliki ritme kerja cepat dan tekanan tenggat waktu yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, sistem kompensasi di Kaltim Post telah disesuaikan melalui evaluasi tahunan dan didukung oleh pemberian insentif serta tunjangan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja. Khusus untuk divisi redaksi, terdapat insentif bulanan bagi karyawan yang berhasil memenuhi target produksi dan publikasi berita harian.

Sementara itu, untuk divisi lain di luar redaksi, bentuk motivasi diberikan dalam bentuk bonus penghargaan tahunan, program pelatihan pengembangan diri, serta reward khusus seperti kesempatan perjalanan ibadah atau tour dalam maupun luar negeri, yang juga dapat dinikmati oleh divisi redaksi. Meskipun bentuk penghargaan telah beragam dan disesuaikan dengan karakteristik tiap divisi, tetap ada tantangan yang dihadapi, khususnya di bagian redaksi yang memiliki tuntutan lebih tinggi karena sedikitnya fleksibilitas dalam mengatur ritme kerja.

Permasalahan yang muncul menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga oleh kondisi

kerja, beban tugas, pengakuan atas kontribusi, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang terus-menerus berada dalam tekanan ritme kerja yang tinggi tanpa cukup ruang untuk mengatur beban kerja secara mandiri, berisiko mengalami penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, meskipun insentif telah diberikan, masih terdapat celah dalam menjaga motivasi kerja secara menyeluruh, terutama dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin menuntut.

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan baik. Keyakinan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih percaya diri, berani mengambil inisiatif, dan tetap bertahan dalam situasi kerja yang menantang, terutama dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis teknologi informasi. Di lingkungan kerja seperti Kaltim Post yang memiliki ritme cepat dan tuntutan tinggi, *self-efficacy* menjadi modal penting agar karyawan dapat beradaptasi secara optimal.

Permasalahan yang muncul adalah belum semua karyawan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang sama dalam menggunakan teknologi, khususnya ketika sistem diperbarui atau diganti. Hal ini dapat memengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan serta berkontribusi pada ketidakseimbangan produktivitas antar individu. Oleh karena itu, penguatan *self-efficacy* menjadi langkah strategis untuk mendukung keberhasilan implementasi teknologi informasi dan menjaga motivasi kerja tetap tinggi dalam menghadapi tantangan organisasi.

Maka pemahaman yang komprehensif mengenai interaksi antara pemanfaatan teknologi informasi, motivasi kerja, dan *self-efficacy* menjadi sangat

penting dalam strategi pengelolaan SDM. Penelitian ini meneliti pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Post Kaltim Samarinda. Dan *Self-efficacy* digunakan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan membuat strategi pengembangan SDM yang responsif terhadap teknologi dan memberdayakan mental dan profesional karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda?
3. Apakah *Self-efficacy* memoderasi pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda?
4. Apakah *Self-efficacy* memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda?

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian, peneliti menerapkan beberapa batasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Kaltim Post Samarinda, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk cabang perusahaan di tempat lain.
2. Variabel yang digunakan hanya mencakup pemanfaatan sistem teknologi informasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi ( $M$ ).
3. Waktu Penelitian, Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang telah direncanakan, yaitu mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis data. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari 2025 hingga Juni 2025. Batasan waktu ini ditetapkan agar seluruh proses penelitian dapat dilakukan secara terarah dan sistematis.

### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda.

3. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* memoderasi pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda.
4. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

##### 1) Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan kepada manajemen Kaltim Post Samarinda mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi kerja, dan peran moderasi *self-efficacy*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi, serta membangun budaya kerja yang lebih adaptif dan produktif.

##### 2) Bagi Akademisi

Menambah referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi kerja, dan moderasi *self-efficacy*. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan bagi penelitian yang ingin menyelidiki perilaku pekerja di industri media dan teknologi informasi.

### 3) Bagi Penulis

Untuk memperdalam pemahaman tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia. Dan juga untuk memperoleh Gelar Sarjana.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Proposal ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### Bab I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian yang menguraikan konteks serta alasan utama di balik studi ini. Selanjutnya, rumusan masalah akan mengidentifikasi isu-isu utama yang menjadi fokus penelitian. Batasan masalah dijelaskan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian agar tetap fokus pada variabel yang dikaji. Bab ini juga mencantumkan tujuan penelitian, yang menunjukkan hasil yang diharapkan, serta manfaat penelitian bagi per usahaan, akademisi, dan penulis. Terakhir, sistematika penulisan dijelaskan agar pembaca dapat memahami alur penelitian secara keseluruhan.

### Bab II: DASAR TEORI

Bab ini menyajikan teori-teori yang relevan yang mendukung penelitian ini, termasuk teori mengenai pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu yang relevan akan dikaji untuk memperkuat argumentasi ilmiah serta menunjukkan kontribusi penelitian ini dalam mengisi kesenjangan studi sebelumnya. Bab ini juga mencakup kerangka konseptual, yang

menunjukkan bagaimana variabel penelitian dan hipotesis penelitian saling berhubungan.

### Bab III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis. Untuk menunjukkan cakupan penelitian, diberikan penjelasan tentang lokasi dan waktu penelitian. Untuk memperjelas konsep penelitian yang diukur, definisi operasional variabel disajikan. Diberikan penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, serta prosedur pengambilan sampel. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner, wawancara sebagai metode pengumpulan data, yang dibahas dalam bab ini. Terakhir, penjelasan menyeluruh tentang metode analisis data diberikan untuk menunjukkan bagaimana peneliti akan menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian.

## BAB II

### DASAR TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran penting sebagai rujukan utama bagi peneliti dalam melakukan perbandingan, menemukan pola hubungan antar variabel, serta sebagai inspirasi bagi peneliti dalam merancang arah dan pendekatan penelitian yang sedang dikembangkan. Kajian terhadap penelitian terdahulu juga berperan penting dalam menegaskan posisi penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekaligus memperkuat aspek kebaruan (*novelty*) serta orisinalitas dari studi yang dikembangkan. Peneliti mengumpulkan dan merangkum berbagai temuan dari penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang dikaji, baik yang berasal dari sumber yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan.

Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan topik yang dianalisis dalam penelitian ini:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
1	Mukhammad Hilmi Muzakki Heru Susilo Saiful Rahman Yuniarto (2016)  Pengaruh Penggunaan Teknologi	Metode Kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 98	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan:  1. Menggunakan sistem teknologi informasi sebagai variabel X, kinerja sebagai variabel Y, dan metode penelitian kuantitatif sebagai

	Informasi pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)	karyawan PT. Telkom di Divisi Regional V Surabaya.	terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 52,8%. Dengan kata lain, semakin efektif dan efisien pemanfaatan teknologi oleh karyawan, lebih baik mereka bekerja. Sementara itu, 47,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan ( <i>ability</i> ) dan motivasi kerja.	metode penelitian, dan teknik sampling jenuh .  Perbedaan:  1. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Motivasi sebagai variabel X2 dan Self-Afficacy sebagai variabel moderasi sementara pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel tersebut. 2. Dalam penelitian sebelumnya, penulis menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dan analisis inferensial, tetapi dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan teknik tersebut.
2	Yoga Prihanto, Alwi Suddin, Suprihatmi Sri Wardiningsih (2019)  Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Surakarta	Metode Kuantitatif, regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : 1. Menggunakan Motivasi sebagai variabel x. 2. Menggunakan kinerja sebagai variabel Y 3. Menggunakan metode Kuantitatif sebagai metode penelitian  Perbedaan : 1. Penelitian ini penulis

				<p>menggunakan Pemanfaatan sistem teknologi informasi sebagai variabel X1 dan Self-Efficacy sebagai variabel moderasi, sementara penelitian sebelumnya tidak menggunakan dua variabel tersebut.</p> <p>2. Objek dan waktu penelitian berbeda.</p> <p>3. Penelitian sebelumnya menggunakan regresi linier berganda, tetapi penulis tidak menggunakannya dalam penelitian ini.</p>
3	<p>Andi Yuniarti, Ahmad Muhtamar (2022)</p> <p>Pengaruh Self Efficacy dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang</p>	<p>Metode kuantitatif regresi linier berganda yang menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan dari 35 responden melalui observasi dan kuesioner.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT. Telekomunikasi Sengkang. Nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,467 mengindikasikan</p>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan self-Efficacy sebagai salah satu variabel yang akan di ukur pengaruhnya terhadap Kinerja</li> <li>2. Menggunakan metode Kuantitatif sebagai metode penelitian</li> </ol> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam penelitian ini, penulis</li> </ol>

			<p>bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 21,9% variasi kinerja karyawan, sementara 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji t menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> (t hitung 2,120) dan locus of control (t hitung 2,509) masing-masing lebih besar dari t tabel (2,034), sehingga keduanya signifikan secara individu. Uji F juga menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dengan F hitung sebesar 4,464 &gt; F tabel 3,29.</p>	<p>menggunakan Self-Afficacy sebagai variabel moderasi, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang tidak menggunakan variabel tersebut.</p> <p>2. Penelitian sebelumnya menerapkan metode regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan metode tersebut.</p>
--	--	--	---	---

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (1997) dalam Vuja (2021), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai: Aspek "orang" atau kebijakan dan praktik

yang dibutuhkan oleh mereka yang mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) dalam Nur & Yurika (2023) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi landasan penting dalam menjalankan proses manajemen SDM secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) Dalam Halsu *et al* (2022), fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia meliputi hal-hal berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses mengatur kebutuhan tenaga kerja secara optimal agar selaras dengan target dan tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian mencakup kegiatan menyusun serta mengelola tenaga kerja melalui pembagian peran, pengaturan hubungan kerja, pemberian wewenang, serta koordinasi yang tertuang dalam struktur organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya sasaran organisasi, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, pengadaan mencakup proses rekrutmen, seleksi,

penempatan, orientasi, dan induksi guna memperoleh sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai rencana. Hal ini meliputi aspek kehadiran, disiplin, kerja sama, dan suasana kerja.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman teoritis, kemampuan konseptual, dan moral karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

#### 7. Pengintegrasian

Fungsi ini bertujuan menyelaraskan kepentingan antara perusahaan dan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang seimbang, harmonis, dan saling menguntungkan.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas pegawai agar tetap bersedia berkontribusi hingga masa pensiun.

## 9. Kedisiplinan

Disiplin menjadi elemen penting dalam manajemen SDM karena berperan besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa disiplin, hasil kerja tidak akan optimal.

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan, yang bisa terjadi karena keputusan manajemen, berakhirnya kontrak, pensiun, atau alasan lainnya.

### **2.2.2 TAM (*Technology Acceptance Model*)**

*Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan teori yang dikembangkan oleh Davis (1989) untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku individu dalam menerima dan menggunakan teknologi informasi. TAM menyatakan bahwa perilaku seseorang terhadap teknologi dipengaruhi oleh dua keyakinan utama yaitu :

1. *perceived usefulness* (persepsi bahwa teknologi akan meningkatkan kinerja).
2. *perceived ease of use* (persepsi bahwa teknologi mudah digunakan).

Dalam penelitian ini, TAM digunakan sebagai *grand theory* untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di Kaltim Post, di mana meskipun perusahaan telah menyediakan infrastruktur teknologi informasi yang memadai serta pelatihan rutin, tetapi masih ditemukan ketimpangan dalam pemanfaatan teknologi antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penggunaan teknologi tidak

hanya ditentukan oleh ketersediaan sistem, tetapi juga oleh bagaimana karyawan menerima dan menilai teknologi tersebut secara subjektif, sebagaimana dijelaskan dalam TAM.

TAM memberikan kerangka pemahaman bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kemudahan dan manfaat teknologi akan cenderung menggunakan sistem secara lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika persepsi ini lemah atau negatif, maka teknologi tidak akan dimanfaatkan secara maksimal.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Rini Wulandari *et al* (2023), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi karena menentukan produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar.

Indikator Kinerja Karyawan Mangkunegara (2014) Dalam Safitri (2022) sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja → Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas kerja → Sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.

3. Efisiensi kerja → Seberapa optimal karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.
4. Ketepatan waktu → Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama → Kesiapan karyawan untuk bekerja dalam tim dan berkoordinasi dengan rekan kerja.
6. Tanggung jawab kerja → Seberapa besar karyawan memahami dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

#### **2.2.4 Pemanfaatan sistem teknologi informasi**

Menurut Davis (1989) dalam Ilmi et al (2020), Pemanfaatan sistem teknologi informasi mengacu pada sejauh mana individu atau organisasi menggunakan teknologi dalam mendukung proses kerja dan pengambilan keputusan. Teknologi informasi dirancang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja dengan menyediakan akses cepat terhadap informasi, mempermudah koordinasi, serta mengotomatiskan tugas-tugas administratif.

Menurut *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1989) menyatakan :

“Pemanfaatan teknologi informasi sangat bergantung pada persepsi pengguna terhadap manfaat dan kemudahan penggunaannya. Organisasi yang berhasil mengimplementasikan teknologi informasi sering kali mengalami peningkatan dalam kualitas kerja karyawan dan efisiensi operasional, karena teknologi membantu dalam mengurangi beban kerja manual serta memungkinkan pengolahan informasi yang lebih akurat dan cepat.”

Dalam penelitian ini, pemanfaatan sistem teknologi informasi di Kaltim Post Samarinda merujuk pada bagaimana karyawan menggunakan teknologi yang disediakan perusahaan dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka, terutama dalam produksi dan distribusi berita.

Indikator Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi (Davis, 1989) Dalam Niswah (2019)

Berdasarkan model TAM, pemanfaatan sistem teknologi informasi dapat diukur dengan indikator berikut:

1. *Perceived Usefulness* (PU) → Persepsi bahwa teknologi dapat meningkatkan kinerja kerja.
2. *Perceived Ease of Use* (PEU) → Sejauh mana teknologi mudah digunakan dan dipelajari.
3. *Attitude Toward Behavior* → Sejauh mana ketertarikan untuk menggunakan teknologi

### **2.2.5 Motivasi**

Menurut (Herzberg, 1966) dalam Sunarya (2022), Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kerja yang diharapkan. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena memengaruhi seberapa besar usaha yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka.

Menurut *Two-Factor Theory* yang dikembangkan oleh Herzberg (1966), motivasi kerja terbagi menjadi dua kategori utama:

- 1) Faktor Motivator (Motivasi Intrinsik) → Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja, pencapaian prestasi, dan pengembangan diri.
- 2) Faktor Higienis (Motivasi Ekstrinsik) → Faktor yang berasal dari luar, seperti gaji, insentif, hubungan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Indikator Motivasi Kerja (Herzberg, 1966)

Motivasi kerja dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Prestasi kerja → Sejauh mana karyawan merasa puas dengan pencapaiannya.
2. Pengakuan atas hasil kerja → Seberapa besar karyawan mendapatkan apresiasi dari perusahaan.
3. Pekerjaan itu sendiri → Ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
4. Tanggung jawab → Kesiediaan karyawan untuk mengambil peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
5. Pengembangan diri dan karier → Kesempatan karyawan untuk berkembang dalam organisasi.
6. Gaji → Seberapa besar kompensasi finansial memotivasi karyawan.
7. Keamanan kerja → Rasa aman dalam posisi pekerjaan.
8. Kondisi lingkungan kerja → Faktor fisik dan sosial yang memengaruhi kenyamanan kerja.

### **2.2.6 Self-Efficacy**

Menurut Bandura (1997) dalam Rustika (2016), *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam

menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam melaksanakan tanggung jawabnya, menunjukkan ketekunan yang lebih kuat dalam menghadapi hambatan, serta mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan di lingkungan kerja.

Berdasarkan *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura (1997), *self-efficacy* memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku kerja seseorang, termasuk cara mereka beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi umumnya mampu memanfaatkan teknologi secara maksimal serta tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

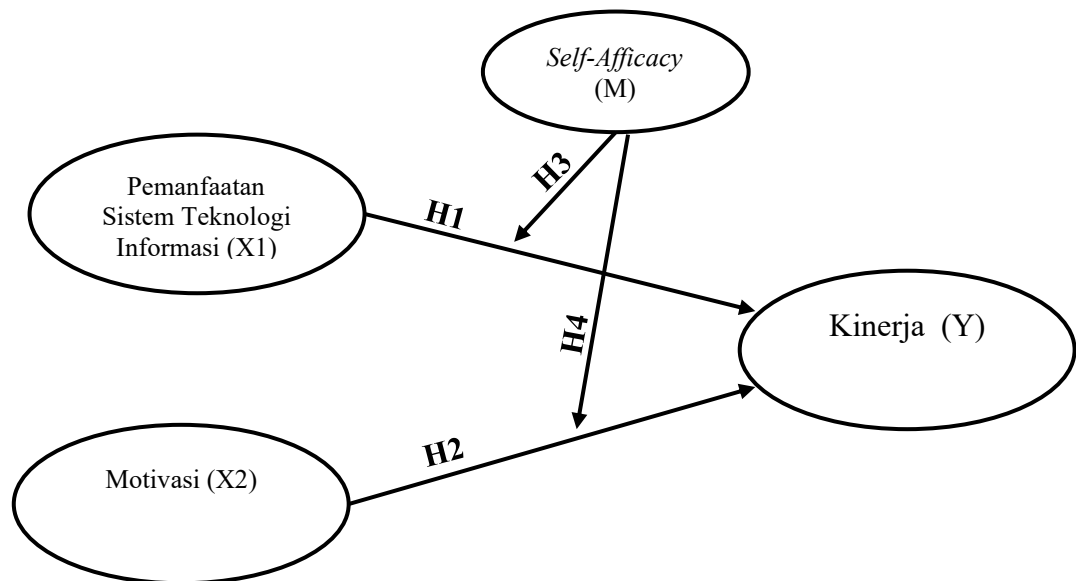
Dalam penelitian ini, *self-efficacy* berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat ataupun melemahkan hubungan antara pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Indikator *Self-efficacy* (Bandura, 1997)

1. Tingkat Keyakinan Diri → Seberapa besar individu yakin dalam menyelesaikan tugas kerja.
2. Kemampuan Menghadapi Tantangan → Seberapa kuat individu bertahan dalam menghadapi hambatan kerja.
3. Kemampuan Beradaptasi → Seberapa cepat individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi.
4. Kontrol Diri → Keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hasil pekerjaannya.

5. Kemampuan Menggunakan Teknologi → Kepercayaan diri dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam pekerjaan.

### 2.3 Kerangka Konseptual



### 2.4 Hipotesis

- H1 : Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- H2 : Motivasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- H3 : *Self-Efficacy* memoderasi pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap Kinerja.
- H4 : *Self-Efficacy* memoderasi motivasi terhadap kinerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2023:2), metode penelitian merupakan suatu cara yang bersifat ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan manfaat tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2023:18), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada kepastian, realitas aktual, dan didasarkan pada data yang bersifat empiris. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan bantuan instrumen pengumpulan data, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik atau angka. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antara pemanfaatan sistem teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi.

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau kausal. Menurut Sugiyono (2023:65), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih, sekaligus mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini, pemanfaatan sistem teknologi informasi dan motivasi berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan dijadikan variabel dependen. *Self-efficacy* berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat

memperkuat maupun memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi tersebut. Analisis akan dilakukan untuk melihat bagaimana *self-efficacy* memengaruhi kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan temuan yang valid dan dapat dipercaya dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda.

### **3.2 Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Kaltim Post Samarinda. Serta waktu pengumpulan dan pengelolaan data dilaksanakan dari bulan Januari 2025 hingga bulan Mei 2025, dan dalam jangka waktu tersebut peneliti akan mengumpulkan serta mengolah data yang telah di kumpulkan sehingga layak dijadikan sebuah penelitian.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2023), definisi operasional adalah karakteristik, atribut, atau nilai dari suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan. Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, definisi operasional merupakan bentuk penjabaran atau

uraian mengenai variabel-variabel yang diteliti, sekaligus memberikan kejelasan agar variabel tersebut dapat dijadikan sebagai fokus utama dalam kajian penelitian.

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja (Y)	Kemampuan dan komitmen karyawan Kaltim Post dalam menjalankan tugas sesuai standar perusahaan untuk mencapai produktivitas optimal di Kaltim Post. Kinerja karyawan mencakup kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, efisiensi waktu dan sumber daya, kerja sama tim, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja → Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.</li> <li>2. Efisiensi kerja → Seberapa optimal karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.</li> <li>3. Kualitas kerja → Sejauh mana hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar organisasi.</li> </ol>
Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi (X1)	Kesadaran dan kemampuan serta ketertarikan karyawan Kaltim Post dalam menggunakan serta mengoptimalkan sistem teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan dan mendukung efisiensi, kinerja di Kaltim Post.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Perceived usefulness</i> → Merasa bahwa teknologi memberikan manfaat dalam pekerjaan</li> <li>2. <i>Perceived ease of use</i> → Merasa bahwa sistem mudah digunakan dalam pekerjaan sehari-hari</li> <li>3. <i>Attitude Toward Behavior</i> → Mengekspresikan ketertarikan dan sikap positif terhadap penggunaan teknologi informasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.</li> </ol>

Motivasi (X2)	Komitmen dan dorongan karyawan Kaltim Post untuk mencapai tujuan kerja dengan meningkatkan kualitas kinerja melalui faktor internal maupun eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengakuan atas hasil kerja → Seberapa besar karyawan mendapatkan apresiasi dari perusahaan.</li> <li>2. Prestasi kerja → Sejauh mana karyawan merasa puas dengan pencapaiannya.</li> <li>3. Gaji → Seberapa besar kompensasi finansial memotivasi karyawan.</li> </ol>
Self-Afficacy (M)	Keyakinan dan kesiapan diri karyawan Kaltim Post dalam menjalankan tugas dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja Kaltim Post. <i>Self-efficacy</i> mencerminkan tingkat kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, penyelesaian masalah, serta penguasaan tugas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Keyakinan Diri → Seberapa besar individu yakin dalam menyelesaikan tugas kerja.</li> <li>2. Kemampuan Beradaptasi → Seberapa cepat individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi.</li> <li>3. Kontrol Diri → Keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas hasil pekerjaannya.</li> </ol>

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2023:126), populasi adalah cakupan generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu, yang menjadi fokus penelitian untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap yang bekerja di Kaltim Post Samarinda, dengan jumlah total 39 orang. Populasi sendiri didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau kelompok subjek yang memiliki karakteristik khusus dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, ciri-ciri tersebut meliputi status sebagai karyawan tetap serta keterlibatan aktif dalam aktivitas operasional perusahaan yang secara langsung memengaruhi kinerja organisasi. Mempelajari populasi ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja Kaltim Post Samarinda, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dan akurat tentang kondisi sumber daya manusia di Kaltim Post.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2023:127), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh karena populasi yang diteliti relatif kecil, yakni sebanyak 39 orang.

Menurut Sugiyono (2023:133) menjelaskan bahwa metode sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini dipilih karena jumlah populasi memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan tanpa mengurangi keabsahan dan keandalan hasil penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu tahap krusial dalam sebuah penelitian karena metode ini sangat berpengaruh terhadap kualitas dan keabsahan hasil yang diperoleh.

Menurut Sugiyono (2023:23), teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang dipakai untuk mendapatkan data empiris yang sesuai dengan tujuan serta rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, fokus pengumpulan data adalah pada data primer yang diperoleh langsung dari para responden melalui instrumen seperti kuesioner dan wawancara. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih detail dan akurat mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda, sehingga hasil penelitian dapat merefleksikan kondisi nyata di lapangan dengan baik.

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama, yaitu individu atau responden yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2023) data primer diperoleh secara langsung melalui

observasi, wawancara, atau kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan dari karyawan tetap yang bekerja di lingkungan kerja Kaltim Post Samarinda. Pengumpulan data primer bertujuan untuk menggali persepsi karyawan mengenai pemanfaatan sistem teknologi informasi, tingkat motivasi kerja, rasa percaya diri (*self-efficacy*), serta kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Pengumpulan data primer memberikan keunggulan dalam hal aktualitas dan spesifisitas data karena diperoleh langsung dari sumber utama. Selain itu, data ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.5.1.1 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2023:199), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian dijawab berdasarkan kondisi dan pandangan pribadi mereka. Dalam penelitian ini, kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada seluruh populasi, yaitu sebanyak 39 karyawan tetap Kaltim Post.

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, di mana para responden diminta memilih jawaban berdasarkan skala yang sudah ditentukan sebelumnya. Skala yang

digunakan adalah skala Likert, yang menurut Sugiyono (2023), merupakan instrumen yang paling tepat untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Setiap pertanyaan disusun dalam bentuk pernyataan dengan opsi jawaban, di mana skor pada skala Likert berkisar antara 1 hingga 4, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

**Tabel 3. 2 Kriteria Skala Likert**

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.5.1.2 Wawancara**

Meskipun kuesioner menjadi instrumen utama, wawancara juga dilakukan secara terbatas sebagai metode komplementer untuk memperoleh data kualitatif tambahan. Menurut Sugiyono (2023:195), wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara peneliti dan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih detail dan mendalam. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara purposive kepada HRGA, terutama pada tahap studi pendahuluan dan untuk memvalidasi isi kuesioner.

Melalui wawancara peneliti memperoleh pemahaman lebih kontekstual tentang bagaimana sistem teknologi informasi digunakan dalam aktivitas

kerja sehari-hari di Kaltim Post. Selain itu, wawancara juga mengungkap faktor-faktor pendorong dan penghambat motivasi kerja serta gambaran subjektif tentang efektivitas kinerja individu dan tim. Teknik ini memperkaya data kuantitatif dari kuesioner dan menambah validitas triangulasi data penelitian.

### **3.6 Metode Analisis**

Penelitian ini memanfaatkan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan *Software SmartPLS 4*. Metode PLS dipilih karena kemampuannya menguji hipotesis yang melibatkan hubungan antar variabel yang kompleks, meskipun jumlah sampel yang digunakan tergolong kecil.

Menurut Ghozali (2023:6), PLS adalah teknik analisis yang cukup kuat karena tidak memerlukan banyak asumsi. Metode ini memungkinkan penggunaan data yang tidak harus berdistribusi normal secara multivariat, sehingga indikator dengan berbagai skala, mulai dari kategori, ordinal, interval, hingga rasio, dapat digunakan secara bersamaan dalam satu model.

#### **3.6.1 Model Partial Least Square (PLS)**

Menurut Ghozali (2023:6), metode analisis PLS merupakan alat atau teknik yang andal karena mampu diterapkan pada ukuran sampel yang kecil dan tidak mensyaratkan penggunaan skala pengukuran tertentu dalam pengumpulan datanya. Menurut Supriyadi dkk. (2017) menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan penelitian serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independen,

Metode Partial Least Square (PLS) merupakan gabungan antara karakteristik analisis komponen utama . Dalam praktiknya, PLS membentuk variabel baru melalui kombinasi linier dari variabel independen, tetapi dengan jumlah dimensi yang lebih sederhana.

### **3.6.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Menurut Ghozali (2023:10), pengujian dalam outer model bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel manifest (*observed variables*) mampu mewakili dan mencerminkan variabel laten yang diukur. Penelitian ini menggunakan analisis outer model atau model pengukuran sebagai langkah awal dalam metode PLS-SEM guna mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang membentuknya. Analisis ini mencakup evaluasi terhadap validitas konstruk, validitas konvergen, serta reliabilitas indikator, guna memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam kuesioner benar-benar relevan dan dapat dipercaya dalam menggambarkan konstruk penelitian seperti pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mengukur hal yang dimaksud. Pengujian ini dilakukan dengan mengevaluasi setiap item dalam kuesioner. Dalam pendekatan PLS, validitas dibedakan menjadi dua jenis, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan, yang berfungsi untuk menilai kecocokan model pengukuran.

### **a) Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

Validitas konvergen merujuk pada nilai *factor loading* antara konstruk laten dan indikator-indikatornya. *Factor loading* merupakan koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan masing-masing indikator, yang mencerminkan tingkat korelasi antara skor konstruk dan item terkait. Pengujian validitas konvergen dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

1. Nilai *factor loading* dan *t-statistic* :
  - a) *Factor loading* dikatakan valid apabila memiliki nilai lebih dari 0,70 (Ghozali,2016).
  - b) Jika nilai *t-statistic*  $\geq 1,96$ , maka indikator tersebut dianggap sah (Yamin & Kurniawan, 2011).
2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE): Nilai AVE yang disarankan untuk memenuhi validitas konvergen adalah lebih dari 0,50 (Ghozali, 2016).
3. Nilai *Composite Reliability* (CR): Menunjukkan tingkat reliabilitas konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai CR-nya melebihi 0,70 (Ghozali, 2016).

### **b) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa alat ukur untuk konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Apabila dua instrumen yang berbeda digunakan untuk mengukur dua konstruk yang diperkirakan tidak berkorelasi, dan hasilnya juga menunjukkan tidak

adanya korelasi, maka validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi (Abdillah, 2011).

Untuk menguji validitas diskriminan, digunakan beberapa kriteria, yaitu:

1. Nilai *cross loading*: Setiap indikator harus memiliki nilai loading lebih tinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya, dan nilai tersebut sebaiknya lebih dari 0,7 (Ghozali, 2016).
2. Nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE): AVE adalah rata-rata dari nilai *loading* indikator dalam satu konstruk (Hair et al., 2014). Nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk dalam model. Nilai *cross loading* dan akar AVE diperoleh dari output laporan yang dihasilkan oleh *SmartPLS*.

#### **3.6.2.2 Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)**

Menurut Ghozali (2018) dalam Slamet & Wahyuningsih (2022), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang sama meskipun pengukuran dilakukan berulang kali.

Pada penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan *composite reliability*, yang dianggap lebih akurat dalam merefleksikan konsistensi internal dibandingkan dengan Cronbach's Alpha. Meskipun nilai reliabilitas minimum sebesar 0,60 masih dapat diterima, nilai yang ideal sebaiknya melebihi angka 0,70. Nilai *composite reliability* ini diperoleh melalui hasil output dari perangkat lunak *SmartPLS*.

### 3.6.3 Model Struktural (*Inner Model*)

konstruk (Ghozali 2023:10). Kekuatan prediksi model struktural dihitung melalui nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen. Kriteria untuk penilaian evaluasi internal model adalah sebagai berikut:

#### 3.6.3.1 R-Square

Uji koefisien R-square digunakan untuk mengukur kekuatan model penelitian untuk menjelaskan bagaimana variabel dependen yang diteliti bervariasi. Evaluasi R-square dihitung untuk setiap variabel laten endogen untuk menentukan kemampuan prediksi model struktural. Uji model struktural dapat diproses untuk meninjau nilai R-square sebagai uji goodness-fit model. Berubahnya nilai R-square bisa dipakai guna menjabarkan pengaruh beberapa variabel laten eksogen pada variabel laten. Ghozali (2015) dengan Nilai R-square masing-masing berskor 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model ini kuat, moderate, dan lemah.

#### 3.6.3.2 *Godness of Fit (GoF)*

Menurut Ghozali (2015), *Goodness of Fit (GoF)* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model struktural yang dibangun sesuai dengan data yang diperoleh. Terdapat model struktural dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

No	Model Fit & Quality indices	Kriteria Fit
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$P < 0,05$
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$P < 0,05$
3	<i>Average adjusted R squared (AARS)</i>	$P < 0,05$
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	Acceptable ( $\leq 5$ ), ideally ( $\leq 3.3$ )

5	<i>Average full collinearity VIF(AFVIF)</i>	<i>Acceptable (<math>\leq 5</math>), ideally (<math>\leq 3.3</math>)</i>
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	<i>Small <math>\geq 0.1</math>, Medium <math>\geq 0.25</math>, Large <math>\geq 0.36</math></i>
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.7</math>), ideally = 1</i>
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.9</math>), ideally = 1</i>
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.7</math>)</i>
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.7</math>)</i>

### 3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada WarPLS dapat dilihat melalui besarnya nilai p-values pada *output path coefficient* dan p-values. Dengan melihat tingkat signifikansi pada *path coefficient*, dapat diketahui apakah hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Dapat di lihat dari nilai p-values yakni:

1. Bilamana nilainya signifikan (*p-value*)  $< 0,05$ , menandakan hipotesis alternatif mengalami penerimaan, berarti dijumpai pengaruh signifikan antara satu variabel eksogen pada variabel endogen.
2. Bilamana nilainya signifikan (*p-value*)  $> 0,05$ , menandakan hipotesis alternatif ditolak, berarti tidak dijumpai pengaruh signifikan dari satu variabel eksogen pada variabel endogen.

Output koefisien path dan nilai p-value tidak memberikan tampilan berupa statistik uji t karena pendekatan p-value lebih disarankan dalam analisis

menggunakan WarPLS. P-value sendiri dapat menggambarkan kekuatan pengujian serta menjelaskan pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen

## BAB IV

### GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran umum Kaltim Post Samarinda

Kaltim Post adalah perusahaan media massa yang berdiri sejak 5 Januari 1988, dan menjadi surat kabar harian pagi pertama di Provinsi Kalimantan Timur. Berlokasi di Jl. Untung Suropati ,Samarinda.

Didirikan dengan nama awal *Manuntung*, Kaltim Post kini menjadi bagian dari jaringan besar Jawa Pos Group dan berperan penting dalam penyampaian informasi publik, pembentukan opini masyarakat, serta edukasi melalui kanal media cetak dan digital. Kantor pusatnya berada di Kota Balikpapan, dengan cakupan distribusi dan pembaca yang luas di seluruh wilayah Kalimantan Timur dan sekitarnya.

Sebagai salah satu media regional terbesar di Kalimantan, Kaltim Post memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah melalui jurnalisme yang informatif dan kredibel. Kaltim Post telah melahirkan berbagai media lain yang tergabung dalam Kaltim Post Group (KPG), seperti Samarinda Pos, Balikpapan Pos, Radar Banjarmasin, Radar Tarakan, Kalteng Post, Radar Sampit, Bontang Post, Berau Post, hingga Radar Sulteng di Palu. Dengan oplah harian mencapai 64.800 eksemplar, Kaltim Post menjadi rujukan utama bagi masyarakat Kalimantan Timur dalam memperoleh berita terpercaya. Kaltim Post telah meraih sejumlah penghargaan nasional maupun internasional, antara lain Juara 3 *The Best Front Page Design* dari WAN IFRA Asia Pasifik pada 2013 dan

*Gold Winner* IPMA dari SPS atas karya infografis pada tema pelestarian lingkungan. Pengakuan tersebut mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kualitas jurnalistik dan inovasi visual dalam penyajian informasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, Kaltim Post terus bertransformasi dengan memanfaatkan sistem teknologi informasi dalam mendukung kegiatan operasional, terutama di divisi redaksi, pemasaran, dan administrasi. Perusahaan juga menerapkan sistem manajemen karyawan berbasis kinerja, termasuk insentif bulanan untuk divisi redaksi yang memiliki indikator produktivitas terukur, serta bonus tahunan dan pelatihan pengembangan diri bagi divisi lainnya.

Kaltim Post tidak hanya menjadi media informasi, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan SDM, literasi publik, serta pembangunan sosial dan budaya melalui pemberitaan yang konstruktif dan objektif. Transformasi digital yang terus dilakukan juga menjadi upaya perusahaan untuk menjawab tantangan industri media di era informasi yang kompetitif dan cepat berubah.

#### **4.1.2 Visi**

“Menjadi media cetak terbaik yang memberikan pedoman informasi bagi masyarakat pembaca.”

#### **4.1.3 Misi**

1. Memberikan informasi edukatif, komunikatif dan berkualitas
2. Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik
3. Melakukan inovasi, pengembangan dan perbaikan yang berkesinambungan

4. Meningkatkan area pelayan dan hubungan baik perusahaan dengan mitra kerja
5. Mengupayakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia berdasar prinsip dan nilai luhur perusahaan
6. Fokus terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja serta menjalankan proses operasional yang ramah lingkungan

## **4.2 Gambaran Objek Yang di Teliti**

### **4.2.1 Gambaran Umum Responden**

Partisipan dalam studi ini terdiri dari karyawan Kaltim Post Samarinda, dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Jumlah tersebut diperoleh berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang diteliti relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan sampel secara keseluruhan. Responden yang terlibat berasal dari berbagai divisi kerja, seperti redaksi, administrasi, pemasaran, dan keuangan.

Peneliti memperoleh gambaran umum mengenai profil responden dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebarkan. Data tersebut kemudian diolah berdasarkan kategori jenis kelamin, usia, serta jabatan atau posisi responden saat ini. Informasi karakteristik ini digunakan untuk mendukung interpretasi hasil penelitian, terutama dalam memahami hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.

Hasil olahan data mengenai gambaran umum mengenai karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki-laki	23	58,9%
2	Perempuan	16	41,1%
3	Total	39	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Mengacu pada data yang ditampilkan dalam tabel 4.1 , diketahui bahwa dari total 39 responden yang terlibat dalam studi ini, sebanyak 23 responden adalah laki-laki (58,9%) dan 16 responden adalah perempuan (41,1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang atau 58,9% dari total keseluruhan responden.

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>
1	< 25 tahun	0	0%
2	25 - 30 tahun	11	28,2%
3	30 - 40 tahun	14	35,9%
4	> 40 tahun	14	35,9%
5	total	39	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Mengacu pada data yang ditampilkan dalam tabel, berdasarkan partisipasi sebanyak 39 responden yang terlibat dalam studi ini, usia < 25 tahun sebanyak 0 responden dengan persentase (0%), kemudian usia antara 25 – 30 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase (28,2%), usia antara 30 – 40 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase (35,9%), dan usia > 40 tahun juga sebanyak 14 responden dengan persentase (35,9%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar Responden terbanyak berada pada kelompok usia 30–40 tahun dan di atas 40 tahun, masing-masing sebanyak 14 responden dengan persentase yang sama yaitu 35,9%. dari total partisipan.

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Saat Ini**

No	Jabatan/Posisi Saat Ini	Responden	Presentase
1	Administrasi	3	7,7%
2	Desain	3	7,7%
3	EDP Redaksi	1	2,6%
4	Editor	2	5,1%
5	HRGA	1	2,6%
6	Iklan	1	2,6%
7	Jurnalis	2	5,1%
8	Kasir Iklan	1	2,6%
9	Keuangan	3	7,7%
10	Koordinator Digital	1	2,6%
11	Koordinator Iklan	1	2,6%
12	Layouter	1	2,6%
13	Manejer HRGA	1	2,6%
14	PMS	1	2,6%

15	Reporter	6	15,4%
16	Security	2	5,1%
17	Sekretaris Redaksi	1	2,6%
18	Staf Divisi Tim Digital	2	5,1%
19	Staf Pemasaran	2	5,1%
20	Wakil Koordinator Divisi Kreatif	1	2,6%
21	Penagih Iklan	2	5,1%
22	Staf Redaksi	1	2,6%
23	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Dioalah, 2025

Mengacu pada data yang tersaji dalam tabel, dari total 39 responden diketahui bahwa terdapat 22 jabatan/posisi yang berbeda di lingkungan Kaltim Post Samarinda. Di antaranya yaitu Reporter sebanyak 6 responden (15,4%), Administrasi sebanyak 3 responden (7,7%), Desain sebanyak 3 responden (7,7%), Keuangan sebanyak 3 responden (7,7%), Editor sebanyak 2 responden (5,1%), Jurnalis sebanyak 2 responden (5,1%), Security sebanyak 2 responden (5,1%), Staf Divisi Tim Digital sebanyak 2 responden (5,1%), Staf Pemasaran sebanyak 2 responden (5,1%), dan Penagih Iklan sebanyak 2 responden (5,1%). Sementara itu, terdapat beberapa posisi lain dengan masing-masing 1 responden (2,6%), yaitu EDP Redaksi, HRGA, Iklan, Kasir Iklan, Koordinator Digital, Koordinator Iklan, Layouter, Manajer HRGA, PMS, Sekretaris Redaksi, Wakil Koordinator Divisi Kreatif, serta Staf Redaksi. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa

mayoritas partisipan dalam penelitian ini berasal dari posisi Reporter sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 15,4%.

## **BAB V**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Analisis hasil penelitian**

Berdasarkan hasil yang diperoleh, penelitian ini menguraikan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti melalui pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran self-efficacy sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel tersebut.

Untuk mempermudah proses analisis, peneliti menggunakan software SmartPLS versi 4, yang memungkinkan pengolahan data melalui metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode ini digunakan karena sesuai dengan karakteristik model penelitian yang melibatkan hubungan kompleks antar variabel laten, termasuk variabel moderasi.

Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 39 karyawan tetap Kaltim Post Samarinda, dan hasilnya diolah untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti

#### **5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis**

##### **5.2.1 Analisis Penelitian**

Untuk dilakukan analisis SEM dengan dibantu menggunakan program WarpPLS perlu ditetapkan indikator setiap variabel. Instrumen penelitian (kuesioner) perlu disusun terlebih dahulu, lalu lakukan uji validitas dan reliabilitas

instrumen penelitian, jika sudah valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan dengan menyebarkan ke responden. Oleh karena itu, perlu ditetapkan dulu indikator setiap variabelnya. Misalnya mengadopsi jurnal-jurnal sebelumnya ditetapkan indikator untuk masing-masing variabel, dimana setiap variabel memiliki indikator yang bersifat reflektif.

**Tabel 5. 1 Indikator Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>					
Pemanfaatan Sistem Teknologi informasi	MST 1	MST 2	MST 3	MST 4	MST 5	MST 6
Motivasi	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6
Kinerja	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6
<i>Self-Efficacy</i>	SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6

Sumber : Data diolah, 2025

### 5.2.1.1 Outer Model

**Tabel 5. 2 Outer Model**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Cross Loading</i></b>	<b><i>Average Variance Extracted (AVE)</i></b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Pemanfaatan Sistem Teknologi informasi	MST 1	0,739	0,606	0,902	0,869
	MST 2	0,785			
	MST 3	0,696			
	MST 4	0,775			
	MST 5	0,824			
	MST 6	0,884			
Motivasi	M 1	0,821	0,660	0,921	0,896
	M 2	0,839			

	M 3	0,859			
	M 4	0,757			
	M 5	0,711			
	M 6	0,875			
Kinerja	K 1	0,916	0,749	0,947	0,932
	K 2	0,815			
	K 3	0,831			
	K 4	0,811			
	K 5	0,942			
	K 6	0,869			
<i>Self-Efficacy</i>	SE 1	0,727	0,683	0,928	0,905
	SE 2	0,751			
	SE 3	0,909			
	SE 4	0,836			
	SE 5	0,881			
	SE 6	0,839			

**Sumber : Data diolah, 2025**

Setelah data dikumpulkan, analisis dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Dalam pendekatan ini, evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap awal fokus pada evaluasi *outer model*, yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kualitas *outer model* meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *Average Variance Extracted* (AVE).

## 1. Validitas Konvergen

Validitas ini diukur melalui nilai *loading factor* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Menurut Ghozali (2016), indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50. Berdasarkan Tabel 5.2, seluruh indikator variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut:

- a) Variabel Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi memiliki nilai AVE sebesar 0,606, menandakan bahwa variabel ini memiliki validitas konvergen yang baik.
- b) Variabel Motivasi menunjukkan AVE sebesar 0,660, yang berarti indikator-indikatornya secara signifikan mencerminkan konstruk tersebut.
- c) Variabel Kinerja Karyawan memiliki AVE tertinggi yaitu 0,749, yang mencerminkan validitas konvergen yang sangat baik.
- d) Variabel Self-Efficacy memperoleh nilai AVE sebesar 0,683, juga menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk ini cukup mampu menjelaskan variabel laten.

## 2. Reliabilitas Konstruk

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan menggunakan dua ukuran, yaitu *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*. Menurut Hair et al. (2014), konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai CR dan Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hasil pengujian pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut:

- a) Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi: CR = 0,902, Cronbach's Alpha = 0,869
- b) Motivasi: CR = 0,921, Cronbach's Alpha = 0,896
- c) Kinerja Karyawan: CR = 0,947, Cronbach's Alpha = 0,932
- d) *Self-Efficacy*: CR = 0,928, Cronbach's Alpha = 0,905

Sementara itu, nilai *Cronbach's Alpha* juga memenuhi batas minimal yang ditetapkan. Maka menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

Maka dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, serta dapat digunakan untuk pengujian model struktural (*inner model*) pada tahap analisis selanjutnya.

**Tabel 5. 3 R-Square**

Variabel	R-square	R-Square adjusted
Kinerja	0,571	0,520

Sumber : Data diolah, 2025

Koefisien determinasi atau *R-square* digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 5.3, diketahui bahwa nilai *R-square* sebesar 0,571 menunjukkan bahwa sebesar 57,1% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu pemanfaatan sistem teknologi informasi, motivasi kerja, dan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam model ini. Sementara itu, nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,520 menggambarkan tingkat

kecocokan model yang telah disesuaikan dengan jumlah prediktor, dan tetap menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model. Hal ini mengindikasikan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

**Tabel 5. 4 Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs**

	Pemanfaatan sistem teknologi informasi	motivasi	<i>Self-efficacy</i>	kinerja
Pemanfaatan sistem teknologi informasi	0.779	0.247	0.627	0.574
motivasi	0.247	0.812	0.591	0.476
<i>Self-efficacy</i>	0.627	0.591	0.826	0.868
kinerja	0.574	0.476	0.868	0.866

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 5.4 menampilkan nilai *square root of average variance extracted* . Validitas diskriminan dinyatakan baik apabila nilai AVE dari masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lain. Berdasarkan hasil yang terlihat, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut.

Pemanfaatan sistem teknologi informasi memiliki nilai *square root of AVE* sebesar 0,779, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan motivasi (0,247), *self-efficacy* (0,627), dan kinerja (0,574). Konstruk motivasi menunjukkan nilai AVE 0,812, yang juga lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lainnya, yakni pemanfaatan teknologi informasi (0,247), *self-efficacy* (0,591), dan kinerja (0,476). Nilai AVE untuk *self-efficacy* adalah 0,826, lebih tinggi dari korelasinya dengan

pemanfaatan sistem (0,627), motivasi (0,591), dan kinerja (0,868). Terakhir, konstruk kinerja menunjukkan nilai AVE sebesar 0,866, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan pemanfaatan sistem teknologi informasi (0,574), motivasi (0,476), dan *self-efficacy* (0,868).

**Tabel 5. 5 Indicator Weights**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
X1.1	0.203	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.2	0.216	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.3	0.191	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.4	0.213	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.5	0.227	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.6	0.232	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.1	0.000	0.207	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.2	0.000	0.207	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.3	0.000	0.217	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.4	0.000	0.191	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.5	0.000	0.180	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.6	0.000	0.221	0.000	0.000	0.000	0.000
M.1	0.000	0.000	0.177	0.000	0.000	0.000
M.2	0.000	0.000	0.183	0.000	0.000	0.000
M.3	0.000	0.000	0.222	0.000	0.000	0.000
M.4	0.000	0.000	0.204	0.000	0.000	0.000
M.5	0.000	0.000	0.215	0.000	0.000	0.000
M.6	0.000	0.000	0.205	0.000	0.000	0.000
Y.1	0.000	0.000	0.000	0.204	0.000	0.000
Y.2	0.000	0.000	0.000	0.181	0.000	0.000
Y.3	0.000	0.000	0.000	0.185	0.000	0.000

Y.4	0.000	0.000	0.000	0.180	0.000	0.000
Y.5	0.000	0.000	0.000	0.210	0.000	0.000
Y.6	0.000	0.000	0.000	0.193	0.000	0.000

Sumber : Data diolah, 2025

301

### 5.2.1.2 Inner Model

#### Model Fit & Quality Indexes ( Uji Model Penelitian)

Untuk menilai apakah model penelitian telah sesuai dengan kriteria ideal, digunakan pengujian *Goodness of Fit Model*. *Goodness of Fit* merupakan indeks yang mengukur seberapa baik hubungan antar variabel laten dalam suatu model. Sebuah model dianggap *fit* apabila matriks kovarian model mendekati atau sama dengan matriks kovarian data yang diamati. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh dari sepuluh kriteria yang ditetapkan telah terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tergolong *fit*.

**Tabel 5. 6 Goodness of fit**

No	Model Fit & Quality indexes	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Intereprestasi Nilai
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$P < 0,05$	0,220 ( $P < 0,005$ )	Signifikan
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$P < 0,05$	0,571 ( $P < 0,001$ )	Signifikan
3	<i>Average adjusted R squared (AARS)</i>	$P < 0,05$	0,520 ( $P < 0,001$ )	Signifikan
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	Acceptable ( $\leq 5$ ), ideally ( $\leq 3.3$ )	2,759	Diterima
5	<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	Acceptable ( $\leq 5$ ), ideally ( $\leq 3.3$ )	2,993	Diterima
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	Small $\geq 0.1$ , Medium $\geq$	0,668	GOF Besar GOF besar menandakan bahwa keseluruhan model mampu

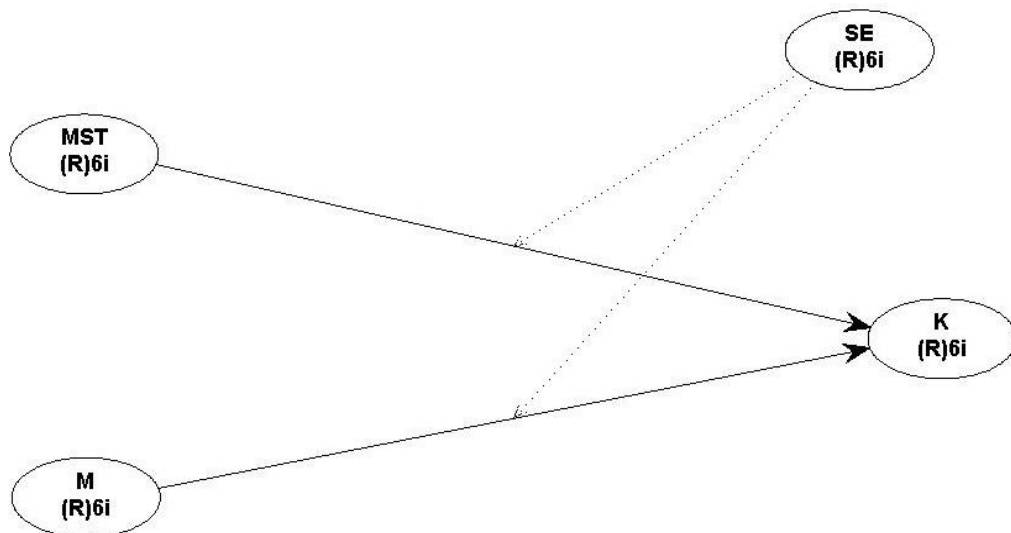
		<i>0.25, Large <math>\geq 0.36</math></i>		menjelaskan hubungan antarvariabel laten secara optimal, sehingga model dapat dinyatakan layak (fit) untuk digunakan dalam menguji hipotesis penelitian.
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.7</math>), ideally = 1</i>	0,750	Diterima
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.9</math>), ideally = 1</i>	0,983	Diterima
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.7</math>)</i>	1.000	Diterima
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	<i>Acceptable (<math>\geq 0.7</math>)</i>	1.000	Diterima

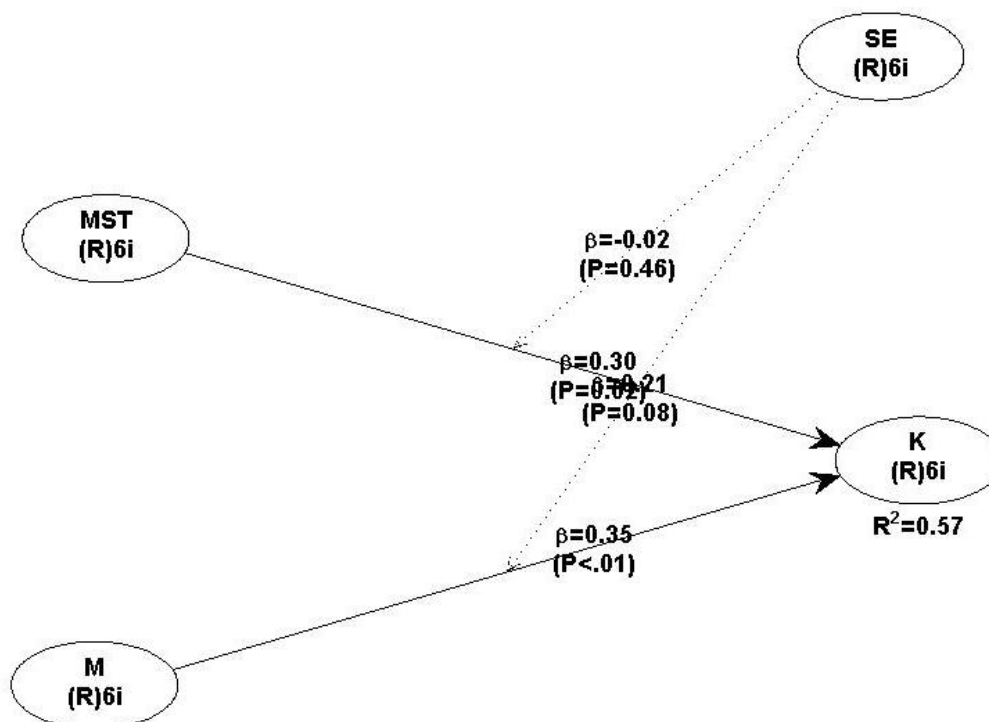
Sumber : Data diolah, 2025

### 5.3 Hasil Analisis SEM

Berikut ini merupakan hasil analisis SEM yang menunjukkan pengaruh antar variabel dan signifikansi.

**Gambar 5.1 Hasil Pengolahan Data**





Gambar 5. 1 Hasil Pengolahan Data

Sumber: Output WarPLS yang diolah, 2025

**Tabel 5. 7 Pengaruh Langsung**

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> )	P-Value	Signifikansi
Pengaruh Pemanfaatan sistem teknologi informasi → Kinerja	0,301	0,019	Signifikan
Motivasi → Kinerja	0,351	0,007	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.7, disajikan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang menunjukkan pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hasil tersebut dianalisis berdasarkan nilai koefisien jalur, p-value, serta signifikansinya, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Variabel pemanfaatan sistem teknologi informasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,301 dengan nilai *p-value* sebesar 0,019, yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Maka hipotesis pertama (H1) diterima karena terdapat bukti empiris yang mendukung adanya pengaruh signifikan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Variabel motivasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,351 dan *p-value* sebesar 0,007, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Maka hipotesis kedua (H2) juga diterima karena telah memenuhi kriteria signifikansi statistik.

**Tabel 5. 8 Pengaruh Moderasi**

<b>Pengaruh Variabel</b>	<b>Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)</b>	<b>P-Value</b>	<b>Signifikansi</b>
<i>Self-Efficacy</i> → Pengaruh Pemanfaatan sistem teknologi informasi → Kinerja	-0,018	0,455	Tidak Memoderasi
<i>Self-Efficacy</i> → Motivasi → Kinerja	0,208	0,081	Memoderasi

Tabel 5.8 Pengaruh Moderasi menyajikan hasil analisis jalur (*path analysis*) mengenai peran variabel *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pemanfaatan sistem teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah *self-efficacy* memperkuat atau memperlemah pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penjelasan hasil uji masing-masing hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh moderasi *self-efficacy* terhadap hubungan antara pemanfaatan sistem teknologi informasi dan kinerja karyawan (H3)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,018 dengan nilai *p-value* sebesar 0,455. Nilai *p-value* yang jauh di atas ambang batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H3 ditolak, yang berarti *self-efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan antara pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas (*self-efficacy*), hal tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi kekuatan hubungan antara penggunaan teknologi informasi dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh moderasi *self-efficacy* terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan (H4)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,208 dengan nilai *p-value* sebesar 0,081. Nilai *p-value* ini memang sedikit melebihi

ambang batas 0,05, tetapi mendekati signifikan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat moderasi positif dari *self-efficacy* terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja. Dengan kata lain, meskipun hipotesis H4 belum sepenuhnya diterima secara statistik, hasil ini memberi indikasi bahwa *self-efficacy* berpotensi memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta percaya diri dalam menghadapi tantangan cenderung lebih mampu mencapai kinerja optimal dibandingkan karyawan yang kurang memiliki kepercayaan diri.

#### **5.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Merujuk analisis yang dihasilkan dan pengujian hipotesis penelitian yang memperlihatkan nilainya signifikansi setiap variabel yang pembahasannya secara rinci bisa di kemukakan seperti berikut:

##### **5.4.1 Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, ditemukan bahwa Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,301 dan *p-value* sebesar 0,019 ( $< 0,05$ ), yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi informasi oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dari sisi validitas dan reliabilitas konstruk, hasil pengujian *outer* model menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,902 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869, keduanya melebihi ambang batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan dalam analisis struktural selanjutnya. Selain itu, nilai AVE sebesar 0,606 juga menunjukkan bahwa konstruk ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Berdasarkan *indicator weights* yang tersaji pada Tabel 5.5, indikator penyusun variabel Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi (X1) memiliki bobot yang relatif tinggi dan stabil, dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator X1.6 sebesar 0,232, diikuti oleh X1.5 sebesar 0,227 dan X1.2 sebesar 0,216. Indikator dominan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi yang membantu pekerjaan lebih cepat dan efisien merupakan aspek yang paling dirasakan oleh karyawan. Artinya, kemudahan dan kecepatan dalam mengakses serta menggunakan sistem informasi menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian kinerja optimal.

Temuan ini diperkuat oleh kerangka teori Technology Acceptance Model (TAM), yang menyatakan bahwa persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) berpengaruh terhadap penerimaan dan efektivitas penggunaan teknologi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi yang baik dapat meningkatkan

produktivitas dan efisiensi kerja, serta menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di Kaltim Post Samarinda.

#### 5.4.2 Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*, ditemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (*path coefficient*) antara Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,351, dengan nilai *p-value* sebesar 0,007 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hubungan ini signifikan secara statistik dan mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Dari sisi reliabilitas konstruk, variabel Motivasi memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,921 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896, keduanya melampaui batas minimum 0,70. Sementara itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,660, yang berarti bahwa variabel ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan nilai *indicator weights* pada Tabel 5.5, indikator penyusun variabel Motivasi (X2) menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap konstruk. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X2.6 sebesar 0,221, Disusul oleh indikator X2.3

sebesar 0,217 dan X2.1 serta X2.2 masing-masing sebesar 0,207, yang turut mencerminkan faktor motivasional seperti kondisi

Maka dengan demikian, semakin besar perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor pemicu motivasi karyawan, maka akan semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini memperkuat bahwa hipotesis H2 diterima, karena terdapat bukti empiris yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kaltim Post Samarinda.

#### **5.4.3 Pengaruh Self-Efficacy dalam Memoderasi Hubungan antara Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS-SEM, diketahui bahwa variabel self-efficacy tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,018 dengan p-value sebesar 0,455, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, karena tidak ditemukan bukti empiris yang cukup bahwa *self-efficacy* memperkuat atau memperlemah hubungan antara penggunaan sistem teknologi informasi dengan peningkatan kinerja.

Maka dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menggunakan teknologi, hal tersebut tidak berkontribusi signifikan dalam memperkuat dampak pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan pemahaman bahwa keyakinan individu saja tidak cukup

untuk meningkatkan efek positif dari teknologi informasi tanpa dukungan sistemik dan operasional yang memadai di lingkungan kerja.

#### **5.4.4 Pengaruh Self-Efficacy dalam Memoderasi Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS-SEM dan pengujian pengaruh tidak langsung melalui *SmartPLS*, menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki potensi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,208 dan *p-value* 0,081 menunjukkan bahwa meskipun tidak signifikan pada tingkat konvensional 5%, nilai tersebut mendekati ambang signifikansi. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa *Self-Efficacy* dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Maka dengan demikian, hipotesis ke empat (H4) belum dapat diterima sepenuhnya, namun memberikan bukti awal bahwa kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan kerja (*Self-Efficacy*) turut berkontribusi dalam mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, semakin tinggi *Self-Efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin efektif pula motivasi yang mereka miliki dalam mendorong kinerja. Sebaliknya, jika tingkat *Self-Efficacy* rendah, maka motivasi kerja belum tentu mampu meningkatkan kinerja secara optimal

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Efficacy* sebagai variabel moderasi pada karyawan Kaltim Post Samarinda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem teknologi yang tepat dan maksimal mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1989), di mana perilaku individu dalam menerima dan menggunakan teknologi dipengaruhi oleh *perceived usefulness* (persepsi bahwa teknologi akan meningkatkan kinerja) dan *perceived ease of use* (persepsi bahwa teknologi mudah digunakan).
2. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kontribusi mereka terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kerja yang diharapkan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karena memengaruhi seberapa besar usaha yang dikeluarkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* tidak berhasil memoderasi hubungan antara Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien negatif dan tidak signifikan, yang berarti tingkat kepercayaan diri karyawan tidak cukup untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh teknologi terhadap kinerja. Temuan ini tidak sejalan dengan pendapat Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam melaksanakan tanggung jawabnya, menunjukkan ketekunan yang kuat dalam menghadapi hambatan, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di lingkungan kerja. Jadi kesimpulannya adalah meskipun karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri tertentu, faktor tersebut tidak cukup untuk memengaruhi hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dan peningkatan kinerja secara signifikan.

4. Ditemukan bahwa *Self-Efficacy* memiliki kecenderungan memperkuat hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun belum signifikan secara statistik ( $p$ -value 0,081), hasil ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri yang tinggi dapat membantu karyawan memanfaatkan motivasinya secara lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Bandura (1997) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri lebih besar dalam melaksanakan tanggung jawabnya, menunjukkan ketekunan yang kuat ketika menghadapi hambatan, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, *self-efficacy* dapat berperan sebagai pendorong tambahan yang membuat motivasi kerja lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan, meskipun dalam penelitian ini pengaruhnya belum mencapai tingkat signifikansi statistik.

## 6.2 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. **Kepada Manajemen Kaltim Post Samarinda**

Disarankan agar manajemen terus meningkatkan pemanfaatan sistem teknologi informasi yang telah diterapkan, tidak hanya dari sisi

infrastruktur, tetapi juga dari sisi kemampuan SDM dalam mengoperasikan sistem tersebut. Pelatihan berkala yang lebih aplikatif dan berbasis kebutuhan lapangan perlu diberikan, khususnya kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

Manajemen juga perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, tidak hanya melalui kompensasi dan insentif finansial, tetapi juga dengan memperhatikan aspek non-finansial seperti penghargaan atas pencapaian, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan beban kerja. Terutama pada divisi redaksi yang memiliki ritme kerja cepat, sistem dukungan internal perlu diperkuat agar motivasi tetap terjaga dalam tekanan.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat *self-efficacy* atau keyakinan diri karyawan dalam menghadapi sistem kerja berbasis teknologi. Penguatan *self-efficacy* dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis kepercayaan diri, mentoring, dan pendekatan psikologis yang mendukung. Karena temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* belum berperan sebagai moderasi yang kuat, namun memiliki potensi untuk memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja, maka hal ini menjadi peluang strategis untuk dikembangkan ke depannya.

## **2. Kepada Peneliti Selanjutnya**

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu Kaltim Post Samarinda, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek dan

responden pada sektor media lainnya atau perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis agar hasilnya lebih komprehensif dan aplikatif.

- b. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen kuesioner tertutup. Disarankan agar penelitian berikutnya mempertimbangkan pendekatan lainnya dengan menggunakan teknik wawancara mendalam kepada manajer atau karyawan , guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai motivasi, kemampuan beradaptasi, dan peran teknologi secara nyata di tempat kerja.
- c. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menyesuaikan instrumen pengukuran variabel seperti motivasi dan self-efficacy agar lebih kontekstual dengan bidang industri atau unit kerja yang berbeda. Dengan menyesuaikan indikator dengan realitas di lapangan, maka hasil penelitian akan menjadi lebih valid, relevan, dan bermanfaat dalam pengambilan kebijakan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

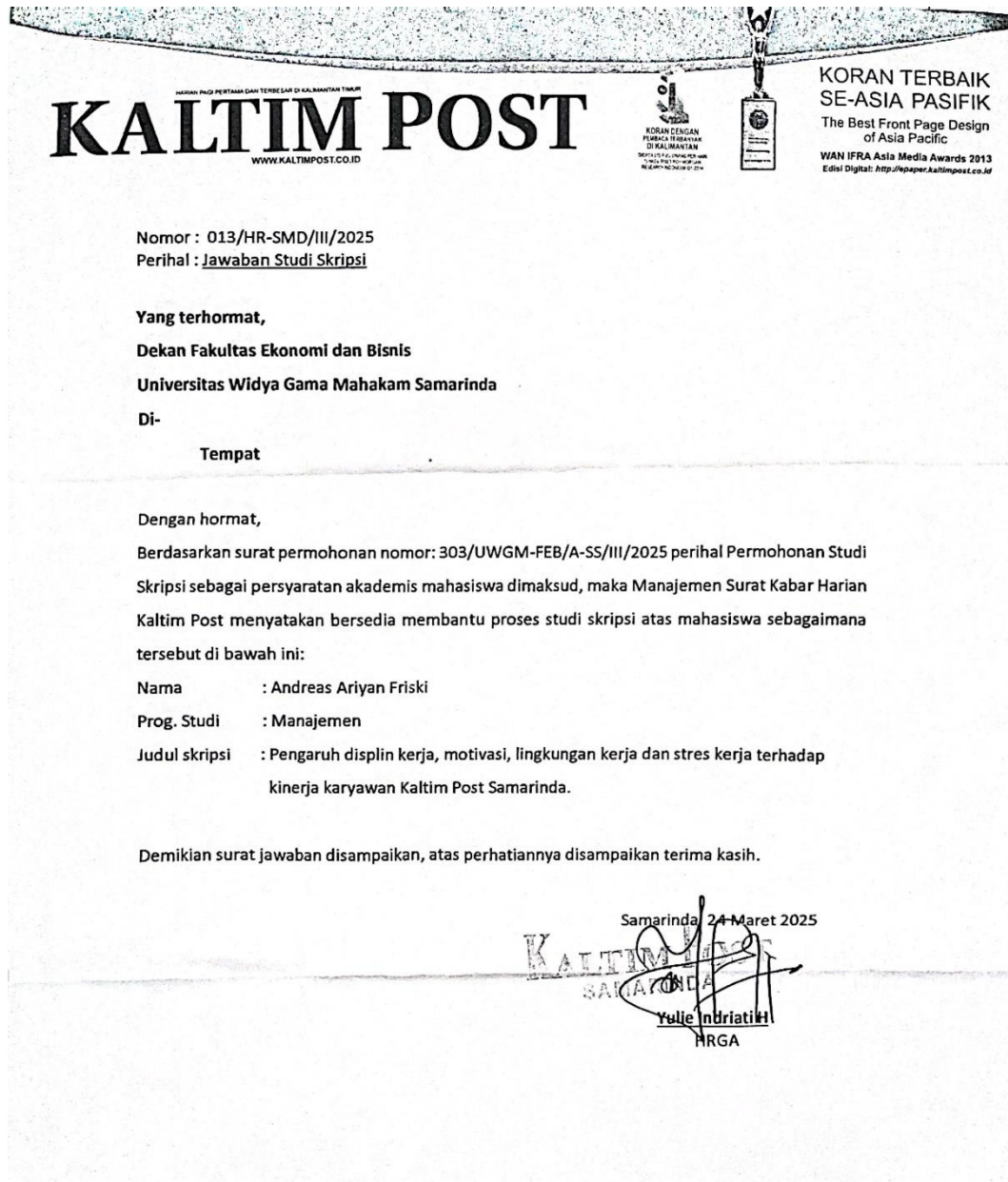
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2011). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2015). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Karlina, A. K. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Ilmi, M., Setyo Liyundira, F., Rachmawati, A., Juliasari, D., & Habsari, P. (2020). Perkembangan Dan Penerapan Theory Of Acceptance Model (TAM) Di Indonesia. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 16(2), 436–458. <https://doi.org/10.31967/relasi.v16i2.371>
- Kaniggia, P. (2018). ANALISIS VARIABEL MODERASI DENGAN PENDEKATAN MULTIGROUP PADA KEPUASAN DAN LOYALITAS WISATAWAN MENGGUNAKAN WarpPLS (Studi pada Wisatawan Pantai Balekambang dan Jawa Timur Park 1) .
- Niswah, M. (2019). PENGARUH PERCEIVED USEFULNESS, PERCEIVED EASE OF USE, ATTITUDE TOWARD USING DAN BEHAVIOR INTENTION TO USE TERHADAP ACTUAL SYSTEM USE DALAM IMPLEMENTASI TEKNOLOGI ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) SYSTEM (STUDI PADA END USER ERP SYSTEM DI PT SEMEN

- GRESIK). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2019).
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Rini Wulandari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>
- Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11945>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vuja M.S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Jambi.

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi baru mengolah data penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM)*. Jakarta: Salemba Infotek

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



## **Lampiran 2 Kuesioner**

### **A. Karakteristik Responden**

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah dengan saksama setiap butir pernyataan yang disediakan.
2. Jawablah dengan jujur dan sesuai dengan kondisi Anda saat ini.
3. Centang atau klik pilihan jawaban yang paling sesuai.
  - 1) Nama
  - 2) Jenis Kelamin
    - a. Laki-laki
    - b. Perempuan
  - 3) Usia
    - a. < 25 tahun
    - b. 25 – 30 tahun
    - c. 30 – 40 tahun
    - d. > 40 tahun
  - 4) Jabatan/posisi

### **B. Pernyataan Responden**

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan saksama.
2. Jawablah dengan jujur sesuai kondisi dan pendapat Anda.
3. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan Kaltim Post Samarinda.
4. Angket berisikan 24 pernyataan dari 4 variabel
5. Keterangan Score 1-5

Diberikan score 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Diberikan score 2 : Tidak Setuju (TS)

Diberikan score 3 : Setuju (S)

Diberikan score 4 : Sangat Setuju (SS)

### Y Kinerja

	STS	TS	S	SS
<b>Y.1 Kuantitas kerja.</b> Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.				
1. Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2. Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
<b>Y.2 Efisiensi kerja.</b> Seberapa optimal karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia				
1. Saya menggunakan peralatan kerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas.				
2. Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin.				
<b>Y.3 Kualitas kerja.</b> Sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.				
1. Saya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.				
2. Saya menghasilkan pekerjaan berkualitas.				

### X1 Pengaruh Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi

	STS	TS	S	SS
<b>X1.1 <i>Perceived Usefulness</i> (PU).</b> Persepsi bahwa teknologi dapat meningkatkan kinerja kerja.				

1. Penggunaan teknologi membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.				
2. Saya merasa penggunaan teknologi mendukung kelancaran pekerjaan saya.				
<b>X1.2 Perceived Ease of Use (PEU).</b> Sejauh mana teknologi mudah digunakan dan dipelajari.				
1. Sistem teknologi informasi yang saya gunakan mudah dipahami.				
2. Saya tidak mengalami kesulitan saat menggunakan sistem baru..				
<b>X1.3 Attitude Toward Behavior.</b> Sejauh mana ketertarikan untuk menggunakan teknologi				
1. Saya tertarik untuk terus menggunakan teknologi informasi dalam membantu pekerjaan saya.				
2. Saya merasa selalu tertarik menggunakan sistem teknologi informasi baru dalam pekerjaan saya.				

## X2 Motivasi

<b>X2.1 Pengakuan atas hasil kerja.</b> Seberapa besar karyawan mendapatkan apresiasi dari perusahaan.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Perusahaan memberikan penghargaan terhadap pencapaian kerja saya.				
2. Saya mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas pencapaian kerja saya				
<b>X2.2 Prestasi kerja.</b> Sejauh mana karyawan merasa puas dengan pencapaiannya.				
1. Saya puas dengan pencapaian kerja saya saat bekerja di Kaltim Post.				
2. Saya merasa pencapaian kerja saya sudah sesuai dengan harapan pribadi saya.				

<b>X2.3 Gaji.</b> Seberapa besar kompensasi finansial memotivasi karyawan.				
1. Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.				
2. Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan usaha saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				

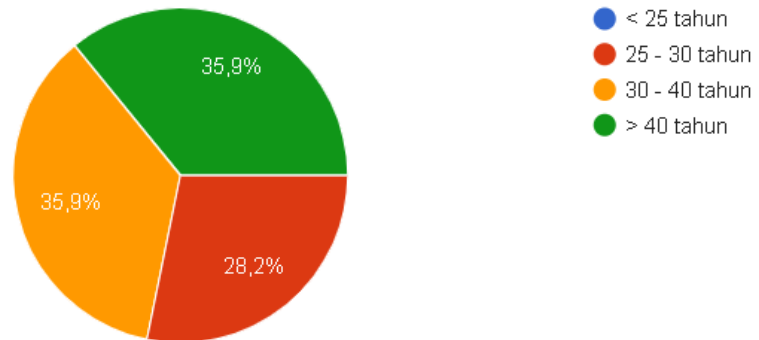
### **M Self-efficacy**

<b>M.1 Tingkat Keyakinan Diri.</b> Seberapa besar individu yakin dalam menyelesaikan tugas kerja	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bergantung pada bantuan orang lain.				
2. Saya yakin mampu menghadapi tantangan pekerjaan saya.				
<b>M.2 Kemampuan Beradaptasi.</b> Seberapa cepat individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi.				
1. Saya mampu beradaptasi dengan cepat untuk mempelajari sistem teknologi baru yang diterapkan di tempat kerja.				
2. Saya merasa percaya diri saat menghadapi perubahan teknologi di lingkungan kerja.				
<b>M.3 Kontrol Diri.</b> Keyakinan bahwa individu memiliki kendali atas kualitas pekerjaannya.				
1. Saya merasa yakin memiliki kendali penuh atas kualitas dari pekerjaan yang saya lakukan.				
2. Saya merasa yakin dapat mengatur cara kerja saya untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya.				

### Lampiran 3 Hasil Kuesioner

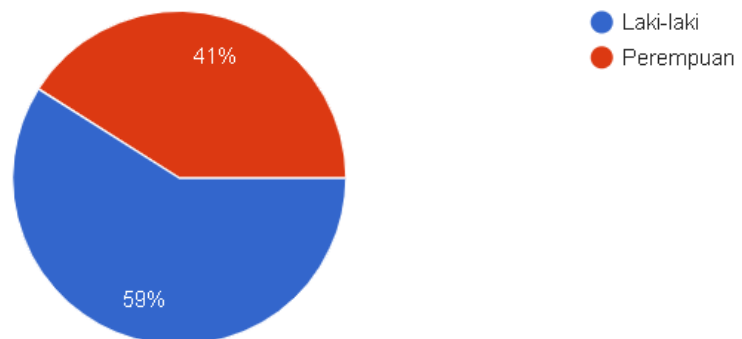
#### Usia

39 jawaban



#### Jenis Kelamin

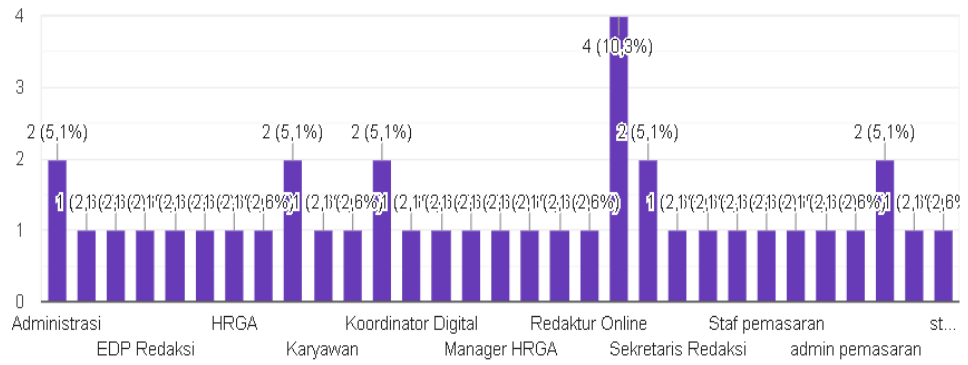
39 jawaban



Jabatan/posisi saat ini

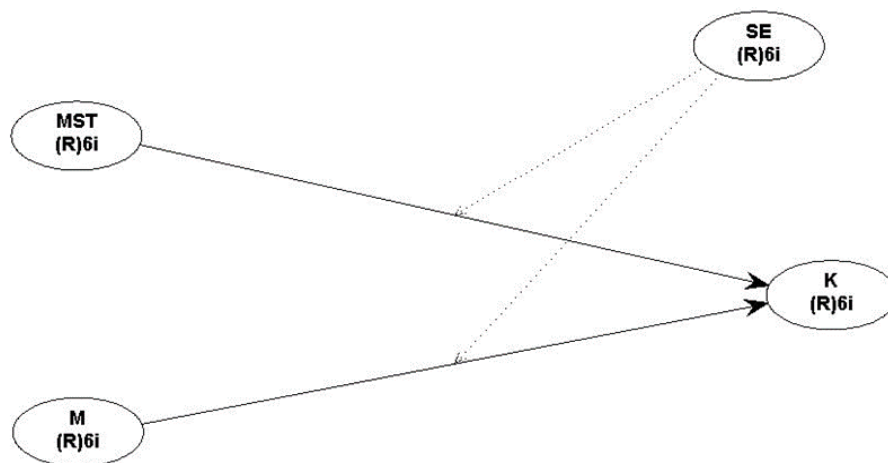
[Salin diagram](#)

39 jawaban

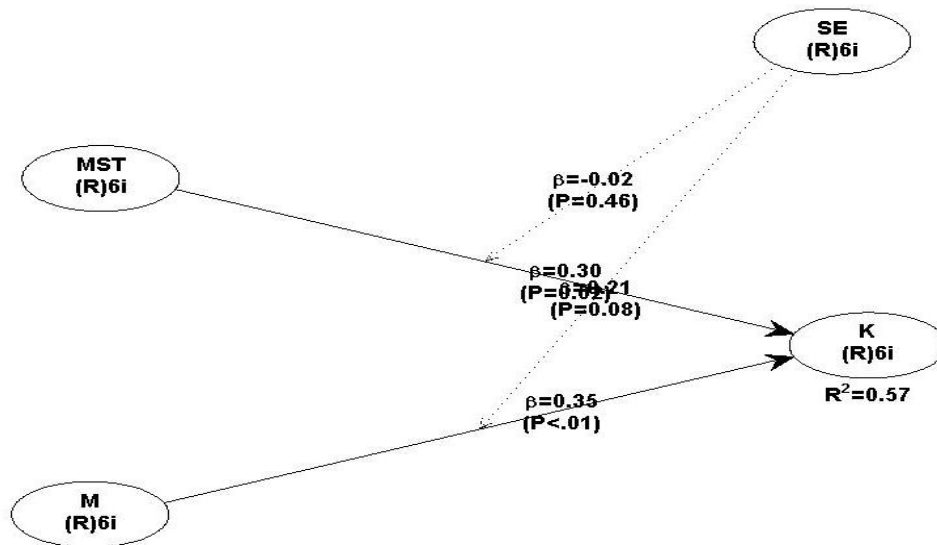


**Lampiran 4 model struktural dan model struktural penelitian**

**Model Struktural**



**model struktural penelitian**



Lampiran 5 Output Data diolah dengan WarpPLS

*AVERAGE PATH COEFFICIENT (APC)*

*Path Coefficients and p-values*

*Path Coefficients*

	MST	M	SE	K	SE*MST	SE*M
K	0,301	0,351			-0,018	0,208

*P-values*

	MST	M	SE	K	SE*MST	SE*M
K	0,019	0,007			0,455	0,081

**Standard errors for path coefficients**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
<b>K</b>	0,140	0,137			0,159	0,146

**Effect sizes for path coefficients**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
<b>K</b>	0,194	0,242			0,010	0,144

**Laten variable coefficients****R-squared coefficients**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
				0,571		

**Adjusted R-squared coefficient**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
				0,520		

**Combined loadings and cross-loadings**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>	<b>Type (a)</b>	<b>SE</b>	<b>P value</b>
X1.1	0.739	0.273	0.100	0.157	-0.655	-0.113	Reflect	0.116	<0.001
X1.2	0.785	0.173	-0.119	0.037	-0.430	-0.064	Reflect	0.114	<0.001
X1.3	0.696	-0.156	-0.461	0.205	0.422	0.187	Reflect	0.118	<0.001
X1.4	0.775	-0.130	-0.382	0.499	0.380	0.042	Reflect	0.114	<0.001
X1.5	0.824	-0.248	0.601	-0.446	0.193	-0.082	Reflect	0.112	<0.001
X1.6	0.844	0.090	0.167	-0.363	0.088	0.046	Reflect	0.111	<0.001
X2.1	-0.016	0.821	-0.884	0.296	-0.231	0.653	Reflect	0.112	<0.001
X2.2	0.057	0.839	-0.853	0.194	-0.256	0.576	Reflect	0.111	<0.001
X2.3	-0.098	0.859	0.469	-0.059	0.012	-0.415	Reflect	0.110	<0.001
X2.4	0.203	0.757	0.047	0.357	0.329	-0.334	Reflect	0.115	<0.001
X2.5	-0.337	0.711	0.764	-0.417	0.069	-0.290	Reflect	0.117	<0.001
X2.6	0.155	0.875	0.525	-0.373	0.109	-0.232	Reflect	0.109	<0.001
M.1	-0.044	0.011	0.727	0.128	-0.026	0.262	Reflect	0.117	<0.001
M.2	0.025	-0.078	0.751	0.304	-0.195	0.561	Reflect	0.115	<0.001
M.3	0.144	0.057	0.909	0.121	0.125	-0.167	Reflect	0.108	<0.001
M.4	-0.108	-0.202	0.836	-0.204	0.333	-0.093	Reflect	0.111	<0.001
M.5	-0.026	0.019	0.881	-0.313	-0.073	-0.173	Reflect	0.109	<0.001
M.6	-0.006	0.180	0.839	0.017	-0.194	-0.273	Reflect	0.111	<0.001
Y.1	0.131	0.136	-0.268	0.916	0.127	-0.092	Reflect	0.107	<0.001
Y.2	-0.213	-0.433	0.721	0.815	0.001	0.238	Reflect	0.112	<0.001
Y.3	-0.215	-0.269	0.855	0.831	-0.059	0.181	Reflect	0.112	<0.001
Y.4	-0.104	0.133	-0.285	0.811	0.060	-0.170	Reflect	0.113	<0.001
Y.5	0.075	0.085	-0.300	0.942	-0.084	-0.031	Reflect	0.106	<0.001
Y.6	0.284	0.303	-0.620	0.869	-0.042	-0.107	Reflect	0.110	<0.001
SE*MST	0.000	-0.000	0.000	-0.000	1.000	-0.000	Reflect	0.104	<0.001
SE*M	-0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	Reflect	0.104	<0.001

**Indicator Weights**

	<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
X1.1	0.203	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.2	0.216	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.3	0.191	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.4	0.213	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.5	0.227	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.6	0.232	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.1	0.000	0.207	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.2	0.000	0.207	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.3	0.000	0.217	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.4	0.000	0.191	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.5	0.000	0.180	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.6	0.000	0.221	0.000	0.000	0.000	0.000
M.1	0.000	0.000	0.177	0.000	0.000	0.000
M.2	0.000	0.000	0.183	0.000	0.000	0.000
M.3	0.000	0.000	0.222	0.000	0.000	0.000
M.4	0.000	0.000	0.204	0.000	0.000	0.000
M.5	0.000	0.000	0.215	0.000	0.000	0.000
M.6	0.000	0.000	0.205	0.000	0.000	0.000
Y.1	0.000	0.000	0.000	0.204	0.000	0.000
Y.2	0.000	0.000	0.000	0.181	0.000	0.000
Y.3	0.000	0.000	0.000	0.185	0.000	0.000
Y.4	0.000	0.000	0.000	0.180	0.000	0.000
Y.5	0.000	0.000	0.000	0.210	0.000	0.000
Y.6	0.000	0.000	0.000	0.193	0.000	0.000
SE*MST	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
SE*M	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000

**Model fit and quality indices**

No	Model Fit & Quality indeces	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Intereprestasi Nilai
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$P < 0,05$	0,220 ( $P < 0,005$ )	Signifikan
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$P < 0,05$	0,571 ( $P < 0,001$ )	Signifikan
3	<i>Average adjusted R squared (AARS)</i>	$P < 0,05$	0,520 ( $P < 0,001$ )	Signifikan
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	Acceptable ( $\leq 5$ ), ideally ( $\leq 3.3$ )	2,759	Diterima
5	<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	Acceptable ( $\leq 5$ ), ideally ( $\leq 3.3$ )	2,993	Diterima
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	Small $\geq 0.1$ , Medium $\geq 0.25$ , Large $\geq 0.36$	0,668	GOF Besar  GOF besar menandakan bahwa keseluruhan model mampu menjelaskan hubungan antarvariabel laten secara optimal, sehingga model dapat dinyatakan layak (fit) untuk digunakan dalam menguji hipotesis penelitian.
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	Acceptable ( $\geq 0.7$ ), ideally = 1	0,750	Diterima
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	Acceptable ( $\geq 0.9$ ), ideally = 1	0,983	Diterima
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	Acceptable ( $\geq 0.7$ )	1.000	Diterima
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	Acceptable ( $\geq 0.7$ )	1.000	Diterima

**Composite Reliability Coefficients**

<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
0,902	0.921	0.928	0.947	1.000	1.000

**Cronbach's Alpha Coefficients**

<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
0.869	0.896	0.905	0.932	1.000	1.000

**Average Variances Extracted**

<b>MST</b>	<b>M</b>	<b>SE</b>	<b>K</b>	<b>SE*MST</b>	<b>SE*M</b>
0.606	0.660	0.683	0.749	1.000	1.000

**Correlations among l.vs with sg.rts. of AVEs**

	<b>Pemanfaatan sistem teknologi informasi</b>	<b>motivasi</b>	<b>Self-efficacy</b>	<b>kinerja</b>
<b>Pemanfaatan sistem teknologi informasi</b>	0.779	0.247	0.627	0.574
<b>motivasi</b>	0.247	0.812	0.591	0.476
<b>Self-efficacy</b>	0.627	0.591	0.826	0.868
<b>kinerja</b>	0.574	0.476	0.868	0.866

**DOKUMENTASI**

**Gambar Dokumentasi saat melakukan wawancara terhadap HRGA Kaltim Post**