



Pengaruh *Performance Expectancy* dan *Effort Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour* dengan Mediasi *HRA Adoption Intention* pada Karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di Kabupaten Serang

Nika Arini¹, Tiarapuspa², Sarfilianty Anggiani³, Beta Oki Baliartati⁴, Jayida Syarifah⁵

^{1,2,3,4,5}Program Manajemen, Universitas Trisakti

Abstract

Received: 22 Juli 2026
Revised: 29 Juli 2026
Accepted: 5 Agustus 2026

This study aims to analyze the effect of performance expectancy and effort expectancy on HRA adoption behavior mediated by HRA adoption intention. The sample for this study used non probability sampling with purposive sampling techniques involving 245 respondents who were employees of PT Nikomas Gemilang and PT Pou Chen in Serang district who filled out a questionnaire via Google Form. The analysis method used was SEM (Structural Equation Modeling) using AMOS version 23. The instrument tests used in this study were validity tests, reliability tests, and goodness of fit tests. The results of the study indicate that there is an influence between Performance Expectancy and Effort Expectancy on HRA Adoption Behavior, mediated by HRA Adoption Intention. The managerial implications of the results of this study are expected to assist organizations in improving or encouraging more initiatives for the digitization of work services in the manufacturing sector, so that companies become more adaptive to technology-based innovations.

Keywords: HR analytics; Performance Expectancy, Effort Expectancy; HRA Adoption Intention; HRA Adoption Behaviour; and Organizational Culture

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Arini, N., Tiarapuspa, T., Anggiani, S., Baliartati, B., & Syarifah, J. (2026). Pengaruh Performance Expectancy dan Effort Expectancy terhadap HRA Adoption Behaviour dengan Mediasi HRA Adoption Intention pada Karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 122-139. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14809>

LATAR BELAKANG

Pesatnya perkembangan teknologi digital saat ini telah menjadi faktor pendorong utama diberbagai industri untuk semakin mengandalkan pemanfaatan data sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan yang bersifat strategis, termasuk didalamnya untuk merumuskan kebijakan, mengelola kinerja, serta mengoptimalkan potensi sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien (Sudiantini *et al.*, 2023). Menurut Soelton *et al.*, (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu inovasi yang mulai banyak diterapkan diberbagai organisasi adalah *HR Analytics* yang merupakan singkatan dari *Human resource analytics*, *HR analytics* yaitu proses pengumpulan data analisis terkait sumber daya manusia, yaitu penggunaan data dan analitik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi *Human Resource* (Malvin Agustino *et al.*, 2023). *HR analytics* memungkinkan organisasi menganalisis perilaku karyawan, mengukur produktivitas serta memprediksi kebutuhan tenaga kerja dimasa depan, fenomena

ini menunjukkan bahwa teknologi digital menjadi pilar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern (Suwandi *et al.*, 2023).

Sektor industri manufaktur di Indonesia juga mengalami kemajuan seiring dengan perkembangan teknologi digital, dimana proses layanan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini beralih menjadi lebih otomatis dan mengandalkan pemanfaatan teknologi informasi (Abubakar & Handayani, 2022). Dengan perkembangan adopsi teknologi yang pesat telah mendorong sektor industri manufaktur di Indonesia untuk menjadi lebih tanggap dan fleksibel dalam memenuhi tuntutan perusahaan yang semakin mengandalkan layanan digital (Ronggo *et al.*, 2022).

Transformasi digital menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, baik dari aspek manusia maupun operasional. PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen, salah satu Perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia, telah menerapkan teknologi digital dalam operasionalnya, melalui pemanfaatan layanan cloud seperti *Microsoft azure* dan platform kolaborasi *google workspace*, diharapkan perusahaan ini mampu mempercepat proses komunikasi internal, memperkuat manajemen data, serta meningkatkan koordinasi lintas divisi, yang secara langsung mendukung pengelolaan sumber daya manusia dan operasionalnya (Run the word, 2024). Namun, penggunaan teknologi modern tersebut belum terlihat secara terbuka, yang menunjukkan bahwa perusahaan masih berada pada tahap awal transformasi digital sehingga penerapan transformasi digital dalam operasional, PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen belum sepenuhnya mengintegrasikan *Human resource analytics* dalam pengambilan keputusan strategis sumber daya manusia, sehingga karyawan belum memanfaatkan secara optimal.

Kemajuan teknologi juga telah mendorong munculnya *HRA Adoption Behaviour* yang merupakan singkatan dari *Human Resource analytics adoption behaviour*, di mana penerapan teknologi digital memberikan dampak signifikan terhadap manajemen internal organisasi, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia (Widosari *et al.*, 2023). Namun, pada penelitian Madhyastha, (2022) menunjukkan bahwa tingkat adopsi *HR analytics* masih tergolong rendah, hal ini disebabkan oleh sejumlah hambatan internal seperti kurangnya pemahaman terhadap teknologi, resistensi terhadap perubahan, serta minimnya keyakinan terhadap manfaat yang ditawarkan oleh *HR analytics*. Selain itu perilaku adopsi teknologi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasional yang berperan dalam membentuk niat dan keputusan akhir individu untuk mengimplementasikan *HR analytics* dalam praktik kerja sehari-hari (Irsyadi & Rony, 2024). Ketidakjelasan tersebut berpotensi melemahkan efektifitas transformasi digital dalam bidang sumber daya manusia dengan menghambat optimalisasi pemanfaatan data sebagai aset strategis organisasi, karena adopsi *HR analytics* dalam lingkungan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang membentuk niat dan perilaku adopsi teknologi baik pada tingkat individu maupun organisasi (Anam & Haque, 2023).

Dalam memahami perilaku dan niat adopsi teknologi terdapat dua faktor utama yang memengaruhi *HRA Adoption Intention*, yaitu *Performance Expectancy* dan *Effort Expectancy*, kedua faktor ini diyakini berkontribusi signifikan dalam membentuk niat individu untuk mengadopsi *HR analytics* dalam aktivitas

kesehariannya (Irsyadi & Rony, 2024). Faktor utama yang diyakini berkontribusi dalam membentuk niat individu untuk mengadopsi *HR analytics* yaitu *Performance Expectancy* atau harapan kinerja yang merujuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa penggunaan *HR analytics* akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab pekerjaan mereka (Anugrah *et al.*, 2024). Sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Fatihanisya & Purnamasari, (2021), semakin tinggi ekspektasi individu terhadap kemampuan *HR analytics* dalam meningkatkan kinerja, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berniat mengadopsi system ini, disebabkan oleh persepsi individu bahwa *HR analytics* memberikan manfaat nyata dan relevan dalam mendukung pencapaian tujuan kerja yang lebih optimal.

Sementara itu, *Effort Expectancy* menggambarkan sejauh mana individu meyakini bahwa penggunaan system *HR analytics* tidak memerlukan upaya besar, baik dalam hal pembelajaran maupun pengoperasian. Ketika system *HR analytics* dinilai mudah dipahami, intuitif, dan tidak memerlukan keterampilan teknis yang kompleks, maka persepsi terhadap hambatan baik dari segi psikologis seperti rasa takut terhadap teknologi, maupun dari segi teknis seperti keterbatasan kemampuan penggunaan cenderung menurun secara signifikan (Trisnawati, 2024). Dengan berkurangnya hambatan-hambatan tersebut, individu akan merasa lebih percaya diri dan nyaman untuk menggunakan system tersebut, yang pada akhirnya mendorong peningkatan dalam niat untuk megadopsi *HR analytics* dalam lingkungan kerja (Fatihanisya & Purnamasari, 2021). Namun, berdasarkan Ekka & Singh, (2022) menjelaskan bahwa *HRA Adoption Intention* saja belum cukup untuk menjamin terjadinya *HRA adoption behaviour* sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau bahkan menghambat hubungan antara *HRA Adoption Intention* dan *HRA adoption behaviour*. Dijelaskan juga pada *e-book* Chandrasiri & Samarasinghe, (2023) bahwa *Organizational culture* yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran akan memperbesar peluang terjadinya adopsi *HR analytics* secara efektif. Sebaliknya, *Organizational culture* yang rigid, kurang terbuka terhadap perubahan, atau minim dukungan terhadap inisiatif baru dapat menjadi hambatan signifikan dalam implementasi *HR analytics* (Chandrasiri & Samarasinghe, 2023).

Penelitian mengenai variabel-variabel diatas telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ameer & Garg, (2022), dalam penelitiannya telah dibahas hubungan antara variabel *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *Social Influence*, , *HRA Adoption Intention*. Dalam penelitian tersebut data survei dikumpulkan dari 302 profesional *HR* di India. Sementara itu, dalam penelitian lain Ekka & Singh, (2022) mengungkapkan bahwa *Organizational culure* memoderasi hubungan antara *HRA Adoption Intention* dan *HRA Adoption behaviour*. Sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya Ameer & Garg, (2022) dan Ekka & Singh, (2022), penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi *HRA adoption behaviour* dengan komposisi variabel yang akan digunakan adalah *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy* dan *HRA Adoption Intention* sebagai variabel mediasi terhadap *HRA Adoption Behavior* serta *Organizational Culture* sebagai variabel moderasi. Research gap terletak pada sample penelitiannya, dimana penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT

Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen, sementara riset terdahulu dilakukan pada karyawan yang bekerja di India. Diharapkan dengan penelitian ini, hubungan antara *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *HRA Adoption Intention*, *HRA Adoption Behavior*, dan *Organizational Culture* pada karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen dapat diketahui dan akan relevan dengan fenomena yang sedang terjadi. Berdasarkan hal tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Performance Expectancy* dan *Effort Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour* dengan mediasi *HRA Adoption Intention* pada karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di Kabupaten Serang”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekka & Singh, (2022) dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ameer & Garg, (2022). Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang digunakan untuk menguji data yang didapat berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan yaitu menguji pengaruh *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *HRA Adoption Intention*, *HRA Adoption Behaviour*, dan *Organization Culture* pada karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang.

Berdasarkan jenis hubungan antar variabelnya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian korelasional (*correlational*) karena penelitian ini menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah. Data yang digunakan bersifat cross sectional karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana pengambilan sample dengan melakukan penyebaran kuesioner online secara acak dan memiliki atribut tertentu kepada karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen yang termasuk dalam unit analisis individual. Setting penelitian ini dilakukan dengan *noncontrived settings*, dimana penelitian dapat dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Dalam penelitian ini, diperlukan adanya data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Data yang dijadikan sumber dalam penelitian ini meliputi data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama dan data sekunder yang merupakan data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan sebelumnya oleh pihak lain (Sekaran & Bougie, 2016). pengumpulan data dilakukan peneliti secara langsung maupun tidak langsung guna menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Data Primer

Peneliti mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuesioner melalui google form sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai *Performance expectancy*, *Effort expectancy*, *HRA adoption intention*, *HRA adoption behaviour*, dan *Organizational culture* kepada karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen.

2. Data Sekunder

Penelitian dilakukan dengan cara meneliti buku-buku, teori-teori para sarjana serta buku bacaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data-data

berhasil diperoleh ini dipergunakan sebagai landasan pemikiran yang bersifat teoritis. Data ataupun teoritis yang diambil adalah yang berkaitan dengan *Performance expectancy*, *Effort expectancy*, *HRA adoption intention*, *HRA adoption behaviour*, dan *Organizational culture*.

Penelitian ini menggunakan metode penarikan sample *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah memilih sampel dengan jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan aktif yang bekerja di PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen dan secara aktif terlibat dalam penerapan *HR Analytics*. Kriteria ini dipilih karena hanya karyawan yang memiliki pengalaman langsung dalam penggunaan *HR analytics* yang dapat memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait implementasi, tantangan, serta dampak dari *HR analytics*. Total pernyataan pada penelitian ini berjumlah 41 item pernyataan. Dalam menentukan jumlah sampel minimum, peneliti menggunakan kalkulasi 5 kali jumlah item pernyataan (Hair Jr *et al.*, 2019). Maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu :

$$\begin{array}{lll} \text{Sampel minimum} & = 41 \times 5 & = 205 \\ \text{Sampel maksimum} & = 41 \times 10 & = 410 \end{array}$$

Dari penjelasan tersebut, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 205 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 410 responden. Sampel pada penelitian yang didapat yakni sejumlah 245 sampel, yang merupakan hasil realistis dari tingkat respon karyawan karena tidak banyak karyawan yang bersedia mengisi kuesioner. Secara metodologis, jumlah 245 responden sudah melampaui sampel minimum, sehingga secara statistik tetap representatif dan memadai untuk dianalisis.

Uji instrumen merupakan pengujian terhadap instrument penelitian yang digunakan pada kuesioner untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak dan apakah mencapai tujuan penelitian, setiap data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner itu bias (bebas kesalahan) dan terkadang merupakan alat ukur dengan banyak variasi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hipotesis 1

Hipotesis 1 bertujuan untuk menguji pengaruh *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour*. Berikut adalah bunyi hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a) :

H_{01} : *Performance Expectancy* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour*

H_{a1} : *Performance Expectancy* memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour*

Tabel 1.1
Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	stimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>Performance Expectancy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>HRA Adoption Behaviour</i>	0,204	0,048	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan Tabel 1.1, dilakukan pengujian terhadap pengaruh *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour* untuk menguji hipotesis pertama. Hasil menunjukkan bahwa *Performance Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* dengan estimasi (β) sebesar 0,204, yang berarti semakin tinggi harapan individu terhadap peningkatan kinerja dari sistem *HRA*, semakin besar kecenderungan mereka untuk mengadopsinya. Nilai p-value sebesar 0,048 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis didukung, dan temuan ini memperkuat bahwa persepsi terhadap manfaat kinerja teknologi berperan penting dalam keputusan adopsi.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 bertujuan untuk menguji pengaruh *Effort Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour*. Berikut adalah bunyi hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a) :

H_{02} : *Effort Expectancy* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour*

H_{a2} : *Effort Expectancy* memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour*

Tabel 1.2
Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	stimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>Effort Expectancy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>HRA Adoption Behaviour</i>	0,358	0,021	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan Tabel 1.2, dilakukan pengujian terhadap pengaruh *Effort Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour* untuk menguji hipotesis kedua. Hasil menunjukkan bahwa *Effort Expectancy* memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,358 dan nilai p-value sebesar 0,021. Karena p-value berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dapat diterima. Ini berarti semakin besar ekspektasi kemudahan dalam menggunakan sistem, maka semakin tinggi pula perilaku adopsi terhadap *HR analytics*. Dengan demikian, faktor *Effort Expectancy* terbukti menjadi salah satu determinan penting dalam mendorong adopsi *HR analytics*. Hasil ini mendukung asumsi bahwa pengguna lebih cenderung mengadopsi teknologi baru jika mereka merasa sistem tersebut mudah digunakan.

Temuan ini juga memberikan implikasi praktis bagi pengembang sistem *HRA* untuk fokus pada peningkatan kemudahan penggunaan guna mendorong penerimaan teknologi oleh pengguna.

Hipotesis 3

Hipotesis 3 bertujuan untuk menguji pengaruh *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption Intention*. Berikut adalah bunyi hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a) :

H_{03} : *Performance Expectancy* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Intention*

H_{a3} : *Performance Expectancy* memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Intention*

Tabel 1.3
Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	stimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>Performance Expectancy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>HRA Adoption Intention</i>	0,373	0,006	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan Tabel 1.3, dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption Intention* guna menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai estimasi sebesar 0,373 dengan p-value sebesar 0,006, yang berarti jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Performance Expectancy* dan *HRA Adoption Intention* bersifat positif dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yang berarti persepsi responden terhadap manfaat penggunaan sistem *HRA* dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap meningkatnya niat untuk mengadopsi sistem tersebut. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa keyakinan individu terhadap hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu sistem dapat mendorong terbentuknya intensi untuk menggunakan teknologi tersebut.

Hipotesis 4

Hipotesis 4 bertujuan untuk menguji pengaruh *Effort Expectancy* terhadap *HRA Adoption Intention*. Berikut adalah bunyi hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a) :

H_{04} : *Effort Expectancy* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Intention*

H_{a4} : *Effort Expectancy* memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Intention*

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	stimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>Effort Expectancy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>HRA Adoption Intention</i>	0,654	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan Tabel 1.4, dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption Intention* guna menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai estimasi sebesar 0,654 dengan p-value sebesar 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Effort Expectancy* dan *HRA Adoption Intention* bersifat positif dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis keempat dinyatakan diterima, yang berarti persepsi responden terhadap kemudahan penggunaan sistem *HRA* dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap meningkatnya niat untuk mengadopsi sistem tersebut. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa keyakinan individu terhadap hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu sistem dapat mendorong terbentuknya intensi untuk menggunakan teknologi tersebut dalam konteks pekerjaan.

Hipotesis 5

Hipotesis 5 bertujuan untuk menguji pengaruh *HRA Adoption Intention* terhadap *HRA Adoption Behaviour*. Berikut adalah bunyi hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a) :

H_{05} : *HRA Adoption Intention* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour*

H_{a5} : *HRA Adoption Intention* memiliki pengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour*

Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	stimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>HRA Adoption Intention</i> tidak memiliki pengaruh positif terhadap <i>HRA Adoption Behaviour</i>	0,177	0,046	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan Tabel 1.5, dilakukan pengujian terhadap variabel *HRA Adoption Intention* untuk melihat pengaruhnya terhadap *HRA Adoption behaviour*, sebagaimana dirumuskan dalam hipotesis kelima pada penelitian ini. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai estimasi sebesar 0,177 dengan p-value sebesar 0,046, yang jauh dibawah ambang batas signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara niat responden untuk menggunakan sistem *HRA* dengan perilaku aktual mereka dalam mengadopsi sistem tersebut di tempat kerja. Semakin tinggi intensi

individu untuk menggunakan HRA, maka semakin besar kemungkinan bahwa mereka akan benar-benar menerapkan sistem tersebut dalam kegiatan operasional sehari-hari. Oleh karena itu, hipotesis kelima dinyatakan diterima, karena hubungan yang teridentifikasi sesuai dengan arah yang telah diasumsikan dan didukung oleh bukti empiris yang kuat dari hasil pengujian statistik.

Hipotesis 6

Hipotesis 6 bertujuan untuk menguji peran *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption behaviour* yang dimediasi oleh *HRA Adoption Intention*. Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dari hipotesis alternatif (H_a):

H_{06} : *Performance Expectancy* tidak memiliki peran terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi oleh *HRA Adoption Intention*.

H_{a6} : *Performance Expectancy* memiliki peran terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi *HRA Adoption Intention*

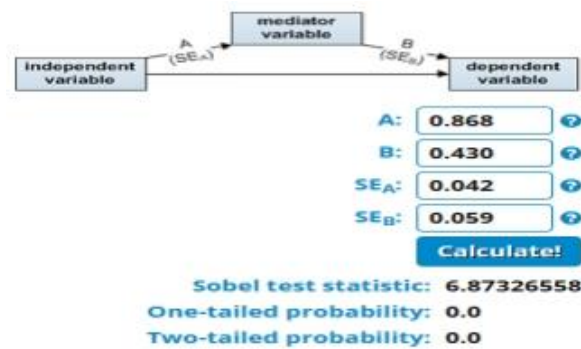
Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	estimasi (β)	P-Value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Performance Expectancy</i> memiliki peran terhadap <i>HRA Adoption Behaviour</i> yang dimediasi <i>HRA Adoption Intention</i>	$0,868*0,430$ $= 0,373$	0,048	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian regresi dan uji mediasi menggunakan Sobel Test, dilakukan analisis terhadap peran variabel *Performance Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour* melalui mediasi variabel *HRA Adoption Intention*, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis keenam. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai estimasi sebesar 0,373 dengan p-value sebesar 0,048, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa niat individu untuk menggunakan *HR Analytics* memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi terhadap manfaat penggunaan sistem dengan perilaku aktual adopsinya. Dengan kata lain, ketika individu merasa bahwa *HR Analytics* dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja, hal tersebut mendorong munculnya niat untuk menggunakannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku penggunaan sistem tersebut secara nyata. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, hipotesis keenam dapat diterima, karena full mediasi yang terjadi bersifat positif dan signifikan secara statistik, *Performance expectancy* tidak langsung meningkatkan *HRA adoption behaviour*, tapi lewat *HRA adoption intention* sepenuhnya.

Gambar 1.1 Sobel Test



Hipotesis 7

Hipotesis 7 bertujuan untuk menguji peran *Effort Expectancy* terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi oleh *HRA Adoption Intention*. Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H₀) dari hipotesis alternatif (H_a):

H₀₇ : *Effort Expectancy* tidak memiliki peran terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi oleh *HRA Adoption Intention*.

H_{a7} : *Effort Expectancy* memiliki peran terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi *HRA Adoption Intention*

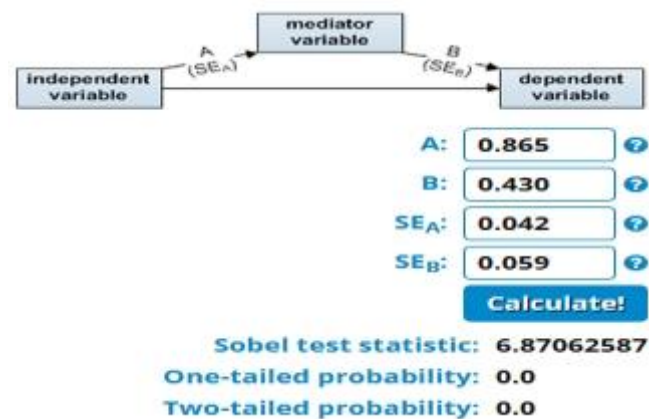
Tabel 1.7
Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	stimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>Effort Expectancy</i> memiliki peran terhadap <i>HRA Adoption Behaviour</i> yang dimediasi <i>HRA Adoption Intention</i>	0,865*0,430 = 0,372	0,021	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian regresi dan analisis mediasi melalui Sobel Test, dilakukan pengujian terhadap variabel *Effort Expectancy* untuk mengetahui perannya terhadap *HRA Adoption Behaviour* dengan *HRA Adoption Intention* sebagai variabel mediasi, sebagaimana dirumuskan dalam hipotesis ketujuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai estimasi sebesar 0,372 dengan p-value sebesar 0,000, yang berarti berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa niat untuk mengadopsi *HR Analytics* memediasi secara signifikan hubungan antara kemudahan penggunaan sistem dengan perilaku aktual adopsinya. Artinya, semakin besar persepsi responden terhadap kemudahan dalam memahami dan mengoperasikan sistem *HR Analytics*, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk menggunakannya, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap perilaku penggunaan sistem tersebut dalam kegiatan kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, hipotesis ketujuh dinyatakan diterima, karena efek full mediasi yang dihasilkan bersifat positif dan signifikan secara statistik, *Effort expectancy* tidak langsung meningkatkan *HRA adoption behaviour*, tapi lewat *HRA adoption intention* sepenuhnya.

Gambar 1.2 Sobel Test



Hipotesis 8

Hipotesis 8 bertujuan untuk menguji peran *HRA Adoption Intention* terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimoderasi oleh *Organizational Culture*. Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dari hipotesis alternatif (Ha):

H08 : *HRA Adoption Intention* tidak memiliki peran terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimoderasi *Organizational Culture*

Ha8 : *HRA Adoption Intention* memiliki peran terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimoderasi *Organizational Culture*

Tabel 1.8

Hasil Uji Hipotesis 8

Hipotesis Deskripsi	estimasi (β)	P-Value (<0,05)	Keputusan
<i>HRA Adoption Intention</i> memiliki peran terhadap <i>HRA Adoption Behaviour</i> yang dimoderasi <i>Organizational Culture</i>	1,132	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber : Data Diolah Menggunakan AMOS versi 23

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini menguji apakah *Organizational culture* memoderasi hubungan antara *HRA Adoption Intention* dan *HRA Adoption Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis regresi untuk uji moderasi, diperoleh nilai estimasi sebesar 1,132 dengan p-value sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara niat adopsi sistem *HR Analytics* dengan perilaku aktual penggunaannya. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, orientasi karyawan, sistem kerja yang terstruktur, serta tanggung jawab sosial, maka hubungan antara intensi individu untuk mengadopsi *HR Analytics* dengan perilaku nyata dalam penggunaannya akan menjadi semakin kuat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima, karena pengaruh moderasi yang diuji terbukti signifikan secara statistik dan sesuai dengan arah hubungan yang telah diasumsikan.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi *HRA Adoption Intention* dan di moderasi *Organizational Culture* dengan responden 245 karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang mempunyai mayoritas Perempuan dengan Usia 21-30 tahun, dan mempunyai mempunyai pengalaman bekerja 6 - 10 tahun. Dalam penelitian ini ada 8 hipotesis dengan hasil terdukung.

1. Hasil analisis statistik deskriptif pada setiap variabel dapat dinyatakan bahwa:
 - a. Rata-rata karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang menunjukkan *performance expectancy* yang tinggi terhadap *human resource analytics*.
 - b. Rata-rata karyawan PT Nikomas dan PT Pou Chen di kabupaten serang merasa bahwa penggunaan sistem *HR Analytics* relatif mudah untuk dipahami.
 - c. Rata-rata karyawan PT Nikomas dan PT Pou Chen di kabupaten serang memiliki intensi yang tinggi untuk mengadopsi sistem *HRA* dalam aktivitas kerja mereka jika situasi dan kondisi memungkinkan.
 - d. Rata-rata karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang menunjukkan perilaku aktif dalam menggunakan sistem *HRA* sebagai bagian dari pekerjaan mereka sehari-hari.
 - e. Rata-rata karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang memiliki persepsi yang positif terhadap budaya organisasi tempat mereka bekerja, khususnya dalam mendukung penerapan sistem *HR Analytics*.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Performance Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* pada PT Nikomas gemilang dan PT Pou Chen, Semakin tinggi *performance expectancy* terhadap pengguna *HRA*, semakin besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan perilaku adopsi *HRA*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi akan manfaat kinerja dari sistem *HRA* mendorong perilaku pengguna secara nyata.
3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Effort Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* pada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen, Kemudahan dalam pengguna sistem *HRA*, *Effort Expectancy* secara signifikan mendorong perilaku adopsi *HRA*, dimana semakin mudah sistem tersebut digunakan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan menggunakan secara aktif.
4. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Performance Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Intention* pada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen. Ekspektasi bahwa sistem *HRA* akan meningkatkan kinerja mendorong niat karyawan untuk mengadopsi sistem tersebut. Persepsi manfaat menjadi faktor pendorong utama niat adopsi.
5. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Effort Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Intention* pada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen, Semakin mudah sistem *HRA* dipahami dan digunakan, semakin kuat pula niat karyawan untuk mengadopsinya, hal ini menegaskan bahwa pentingnya aspek kemudahan dalam meningkatkan niat adopsi teknologi baru.
6. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *HRA Adoption Intention* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* pada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen, Niat untuk mengadopsi *HRA* terbukti menjadi prediktor kuat dari

perilaku aktual dalam mengadopsi sistem tersebut, yang berarti niat berperan sebagai jembatan penting menuju tindakan nyata.

7. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Performance Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi *HRA Adoption Intention* pada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen. Pengaruh ekspektasi kinerja terhadap perilaku adopsi *HRA* tidak hanya langsung melalui niat adopsi, ini menunjukkan bahwa persepsi manfaat kinerja meningkatkan niat, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku.
8. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Effort Expectancy* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimediasi *HRA Adoption Intention* pada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen. Kemudahan penggunaan sistem *HRA* mendorong niat adopsi, yang kemudian berpengaruh pada perilaku aktual. Dengan demikian, niat menjadi mediator penting antara *effort expectancy* dan *HRA adoption behaviour*

Pada penelitian ini menunjukkan *HRA Adoption Intention* berpengaruh positif terhadap *HRA Adoption Behaviour* yang dimoderasi *Organizational Culture*. *Organizational culture* memperkuat hubungan antara *HRA adoption intention* dan *HRA adoption behaviour*, ketika *Organizational culture* mendukung inovasi dan teknologi, niat yang kuat akan lebih mungkin diwujudkan dalam perilaku nyata.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, implikasi manajerial yang dapat diberikan kepada PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan tingkat *performance expectancy* yang sudah tinggi di PT Nikomas dan PT Pou Chen di kabupaten serang Pimpinan perlu mengkomunikasikan dengan jelas manfaat konkret dari penggunaan *HR analytics*, seperti peningkatan efisiensi kerja, pengambilan Keputusan berbasis data, dan mempertahankan kinerja karyawan.
2. Untuk mempertahankan tingkat *Effort expectancy* yang sudah tinggi di PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa system *HR analytics* yang diterapkan mudah digunakan dan dipelajari.
3. Untuk mempertahankan Tingkat *HRA adoption intention* yang sudah tinggi di PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang, pimpinan perlu membangun komitmen dan kesiapan psikologis karyawan terlebih dahulu.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut ini adalah beberapa keterbatasan penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Nikomas Gemilang dan PT Pou Chen di kabupaten serang.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya menggunakan *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *HRA Adoption Intention*, *HRA Adoption Behaviour*, dan *Organizational Culture*.

SARAN BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan Indutri lainnya di PT Nikomas dan PT Pou Chen untuk memperluas cakupan penelitian dan memastikan generalisasi hasil penelitian.
2. Dalam penelitian mendatang, dapat dipertimbangkan untuk memperkaya variabilitas dengan menambahkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi *HRA Adoption Behaviour*, seperti *Innovation Performance* (Bonilla-Chaves *et al.*, 2024).

REFERENCES

- Abubakar, L., & Handayani, T. (2022). Penguatan Regulasi: Upaya Percepatan Transformasi Digital Perbankan Di Era Ekonomi Digital. *Masalah-Masalah Hukum*, 51(3), 259–270. <https://doi.org/10.14710/Mmh.51.3.2022.259-270>
- Alblooshi, S., Aziati, N., & Abdul, B. (2022). *The Effect Of Performance Expectancy On Actual Use Of E-Learning Throughout The Mediation Role Of Behaviour Intention*. 2022. <https://doi.org/10.5171/2022.628490>
- Alfattaah, M., & Situngkir, T. (2024). Pengaruh Performance Expectancy Dan Effort Expectancy Terhadap Pengguna Mobile Banking. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(10), 548–557. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.11464337>.
- Ameer, R., & Garg, P. (2022). Factors Impacting Adoption Of Human Resource Analytics Among Hr Professionals In India. *Transnational Marketing Journal*, 10(3), 623–635. <https://doi.org/10.33182/Tmj.V10i3.2441>
- Anam, N. A., & Haque, M. I. (2023). Behavioural Intention Of Hr Professionals To Use Hr Analytics In The Indian Context: An Analysis Using The Utaut Model. *International Journal Of Indian Culture And Business Management*, 28(1), 101. <https://doi.org/10.1504/Ijicbm.2023.128486>
- Andika, R. (2023). *Pengaruh Performance Expectancy Dan Effort Expectancy Terhadap Behavior Intention Serta Dampaknya Pada Use Behavior*.
- Anugrah, Z., Suhaebah, L., Pramudita, T. R., & Yusuf, R. (2024). Pengaruh Performance Expectancy , Effort Expectancy , Social Influence Pada Behavioral Intention Aplikasi Gojek Di Kabupaten Garut. *Analysis: Accounting, Management, Economics, And Business*, 2(1), 34–42. <https://doi.org/10.56855/Analysis.V2i1.908>
- Atan, M., & Pengurusan, F. (2024). *The Moderating Role Of Organisation Culture On The Relationship Between Technology And Business Analytics Adoption*. 13(4), 575–589. <https://doi.org/10.6007/Ijarems/V13-I4/23350>
- Ayu, P. G., Aprianti, V., & Foster, B. (2024). Pengaruh Performance Expectancy Dan Perceived Risk Terhadap Continuance Intention Pada E-Wallet Dana. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 7(3), 261–274. <https://doi.org/10.32493/Jpkpk.V7i3.41048>
- Bonilla-Chaves, E. F., Palos-Sánchez, P. R., Folgado-Fernández, J. A., & Marino-Romero, J. A. (2024). The Effect Of Innovation Performance On The Adoption Of Human Resources Analytics In Business Organizations. *Electronic Research Archive*, 32(2), 1126–1144. <https://doi.org/10.3934/Era.2024054>

- Chandrasiri, T., & Samarasinghe, S. (2023). *New Horizons In Management , Leadership And Sustainability Innovative Case Studies And Solutions* (Issue May 2021). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-62171-1>
- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, D., & Thrassou, A. (2024). Adoption Of Robust Business Analytics For Product Innovation And Organizational Performance: The Mediating Role Of Organizational Data-Driven Culture. *Annals Of Operations Research*, 339(3), 1757–1791. <https://doi.org/10.1007/S10479-021-04407-3>
- De Blanes Sebastián, M. G., Antonovica, A., & Sarmiento Guede, J. R. (2023). What Are The Leading Factors For Using Spanish Peer-To-Peer Mobile Payment Platform Bizum? The Applied Analysis Of The Utaut2 Model. *Technological Forecasting And Social Change*, 187(November 2022). <https://doi.org/10.1016/J.Techfore.2022.122235>
- Diez, F., Bussin, M., & Lee, V. (2019). Hr Analytics Modelling. *Fundamentals Of Hr Analytics*, 6, 69–98. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-961-920191004>
- Ekka, S., & Singh, P. (2022). Predicting Hr Professionals’ Adoption Of Hr Analytics: An Extension Of Utaut Model. *Organizacija*, 55(1), 01–17. <https://doi.org/10.2478/Orga-2022-0006>
- F. Hairjr, J., C.Black, W., J. Babin, B., & E. Anderson, R. (2019). Multivariate Data Analysis. In *Gedrag & Organisatie* (Vol. 19, Issue 3). <https://doi.org/10.5117/2006.019.003.007>
- Fatihanisya, A. N. S., & Purnamasari, S. D. (2021). Penerapan Model Unified Theory Of Acceptence And Use Of Technology (Utaut 2) Terhadap Perilaku Pelanggan E-Commerce Shopee Indonesia Di Kota Palembang. *Journal Of Information Systems And Informatics*, 3(2), 392–417. <https://doi.org/10.33557/Journalisi.V3i2.143>
- Hamzah, N. N., & Setiawati, C. I. (2022). Economics And Digital Business Review Analisis Penerapan Model Utaut 2 Pada Adopsi Gopay Di Kota Bandung. *Economics And Digital Business*, 3(1), 220–238. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/243%0ahttps://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/243/133>
- Horas, E., Iskandar, S., Abidin, Z., & Daryanti, D. (2023). Effect Of Performance Expectations, Effort Expectations, Social Influence, And Facilitation Conditions On Behavioral Intentions In Sharia Entrepreneurship. *Jesi (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 13(2), 170. [https://doi.org/10.21927/Jesi.2023.13\(2\).170-182](https://doi.org/10.21927/Jesi.2023.13(2).170-182)
- Hülter, S. M., Ertel, C., & Heidemann, A. (2024). Technological Forecasting & Social Change Exploring The Individual Adoption Of Human Resource Analytics: Behavioural Beliefs And The Role Of Machine Learning Characteristics. *Technological Forecasting & Social Change*, 208(November 2023), 123709. <https://doi.org/10.1016/J.Techfore.2024.123709>
- Irsyadi, A. R., & Rony, Z. T. (2024). Pengaruh Adopsi Teknologi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 327–339. <https://dinastirev.org/jemsi/article/view/1814>
- Jayanthi, D., Geetharamani, R., & Priya, A. B. (2025). *Human Resource Analytics*

And Organizational Behavior Quantitative Insights For Evidence-Based. December.

- Kalvakolanu, S., Chendragiri, M., & Shaik, K. (2023). Exploring The Adoption Of Human Resource Analytics Among Human Resource Professionals. *International Journal Of Organizational Leadership*, 12(4), 425–441. <https://doi.org/10.33844/Ijol.2023.60387>
- Madhyastha, M. (2022). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Resistensi Penggunaan Aplikasi Layanan Publik (Studi: Aplikasi Pembayaran Seluler)*. 6(3), 1597–1625.
- Malvin Agustino, Yulia Herman, Anggun Dea, Annisya Mega, & Rezky Dwiham. (2023). Tools For Hr Analytics Analisa Di Pt. Kimia Farma Tbk. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(10), 02–08. <https://doi.org/10.53625/Jcijurnalcakrawaililmiah.V2i10.5834>
- Manullang, A. K., Puspa, T., Wardini, A. K., Pascasarjana, P., Terbuka, U., & Kerja, P. (2020). *Issn 1412-2936 Eissn 2549-7308 Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Kabupaten Tapanuli Tengah Issn 1412-2936 Eissn 2549-7308*. 5(2), 107–119.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2016). An Evidence-Based Review Of Hr Analytics An Evidence-Based Review Of Hr Analytics. *The International Journal Of Human Resource Management*, 5192(November), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/Jurnalpelitanusantara.V1i4.335>
- Mulyati, Y., & Putra, Y. B. (2025). Pengaruh Performance Expectancy Dan Effort Expectancy Terhadap Behavioral Intention Dengan Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Penggunaan Layanan E-Wallet Di Kota Padang. *Januari*, 04(1), 22–35. <http://jurnal.minartis.com/index.php/jppisb>
- Mutlu, M., Der, A. ;, Mutlu, H. M., Der Megatrend Revija, A., & Review, M. (2017). *Hanifi Murat Mutlu Ali Der Original Scientific Paper Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology: The Adoption Of Mobile Messaging Application*. 14(1), 169–186. <http://www.retailresearch.org/online/retailing.php>
- Octalina, L. E., Rahimah, A., & Arifin, Z. (2023). Exploring The Contingent Role Of Effort Expectancy On Online Purchase Intention In E-Commerce Application. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal Of Theory And Applied Management*, 16(1), 144–161. <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V16i1.41398>
- Pagnozzi, F. (2022). People Analytics And Human Resource Management: How The Use Of Smart Data Can Improve The Training Processes. *Puntoorg International Journal*, 7(2), 108–123. <https://doi.org/10.19245/25.05.Pij.7.2.2>
- Pongpisutsopa, S., Thammaboosadee, S., & Chuckpaiwong, R. (2020). Factors Affecting Hr Analytics Adoption: A Systematic Review Using Literature Weighted Scoring Approach. *Asia Pacific Journal Of Information Systems*, 30(4), 847–878. <https://doi.org/10.14329/Apjis.2020.30.4.847>
- Rahma, I. B. (2025). Analisis Penggunaan Bank Digital Menggunakan Model

- Utaut2 Pada Generasi Z Di Kota Bandar Lampung. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [Http://Sciotecca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari](http://Sciotecca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Sciencedirect Learning From Practice : How Hr Analytics Avoids Being A Management Fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236–242. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.008>
- Rizkalla, N., Tannady, H., & Bernando, R. (2023). Analysis Of The Influence Of Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, And Attitude Toward Behavior On Intention To Adopt Live.On. *Multidisciplinary Reviews*, 6(Special Issue). <https://doi.org/10.31893/Multirev.2023spe017>
- Ronggo, S., Abubakar, L., & Handayani, T. (2022). Kesiapan Perbankan Menuju Transformasi Digital Pasca Pandemi Covid-19 Melalui Financial Technology (Fintech). *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 3(2), 228–241. <https://doi.org/10.23920/jphp.v3i2.764>
- Santika, E. F. (2024). *Tingkat Penetrasi Internet Indonesia (2018-2024)*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods For Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/Lodj-06-2013-0079>
- Shafi, M. Q., Parveen, M., Aamir, R., & Khan, A. (2025). *Exploring Factors That Shape Employees ' Intention To Adopt Hr Analytics Through A Qualitative Study*. 14, 900–918.
- Shet, S. V., Poddar, T., Wamba Samuel, F., & Dwivedi, Y. K. (2021). Examining The Determinants Of Successful Adoption Of Data Analytics In Human Resource Management – A Framework For Implications. *Journal Of Business Research*, 131(August 2020), 311–326. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.054>
- Shrivastava, N. (2024). *Adopting Hr Analytics : Factors Influencing Human Resource Professionals*. 11(1), 1–11.
- Soelton, M., Anees, Y. R., Ali, J., Arief, H., Putra, T., & Pasaribu, S. E. (2020). To Imply The Organizational Citizenship Behavior In The Work Place To Improve Employee Performance. *International Journal Of Business, Economics And Law*, 21(5), 01–13.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 02–08. <https://doi.org/10.30640/Digital.V2i2.1082>
- Suwandi, E., Xuan, T. Le, & Nelson, H. A. (2023). Analisis Fungsi Human Resource Analytics Pada Sebuah Perusahaan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(3), 68–71.
- Trisnawati, A. P. (2024). Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 169–183.
- Venkatesh, V., G.Morris, M., B.Davis, G., & D.Davis, F. (2003). Unusual Formations Of Superoxo Heptaomolybdates From Peroxo Molybdates.

- Inorganic Chemistry Communications*, 67(3), 95–98.
<https://doi.org/10.1016/j.inoche.2016.03.015>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003a). *Quarterly*. 27(3), 425–478.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003b). *User Acceptance Of Information Technology : Toward A Unified View*. 27(3), 425–478.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. ., & Xu, X. (2012). *Management Information Systems Research Center, University Of Minnesota*. 36(1), 157–178.
- Wandriani, S. (2012). Budaya Organisasi (Organizational Culture), Salah Satu Sumber Keunggulan Bersaing Perusahaan Di Tengah Lingkungan Yang Selalu Berubah. *Binus Business Review*, 3(1), 335.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1322>
- Widosari, G. S. A., Rahmanie, W. N., & Dasmadi. (2023). Pengaruh Era Digital Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Cahaya Mandalika (Jcm)*, 3(2), 1166–1171.
- Yanuary, R. (2025). *Peran Strategic Hr Analytics Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Rika*. 41–49.
- Zakaria, E., Hadiyan, H., & Lawrence, L. (2025). Impact Of Digital Era Transformation On Human Resource Management. *Aptisi Transactions On Management (Atm)*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.33050/atm.v9i1.2379>.