

Penerapan Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tana Toraja

Hasniaty¹, Asran², Muhammad Dahri³, Silvi Kana⁴

¹Prodi Magister Manajemen, Universitas Fajar,

²Prodi Teknik Informatika, Universitas Dipa, ³Prodi Bisnis Digital, Politeknik LP3I,

⁴Department of Management, Undergraduate Program, Universitas Fajar,

Email: ¹nitahasniaty@gmail.com, ²asranagus@gmail.com,

³Emailmdakhri@gmail.com, ⁴silvakana@gmail.com

Abstract

Inggris This research was conducted at the Tana Toraja Regency Employment Service, with the aim of finding out the effect of implementing Enterprise Resource Planning (ERP) which consists of (system use by all staff, top management support, good relations between the company and the ERP vendor, training and testing of the ERP system, digitalization and automation, and digitalization and automation) on employee performance. The population in this study was the total number of employees in the Tana Toraja district employment service, namely 85 people. The sampling technique used saturated sampling. So the research sample was 85 people. The results of this research are 1) System use by all staff (X1) has a significant effect on employee performance, 2) Top management support (X2) has a significant effect on employee performance, 3) Good relations between the company and the ERP vendor (X3) have a significant effect on employee performance, 4) ERP system training and testing (X4) has a significant effect on employee performance, and 5) Digitalization and automation (X5) has a significant effect on employee performance.

Key Word : Enterprise Resource Planning, employee performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tana Toraja, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang terdiri dari (penggunaan sistem oleh seluruh staf, dukungan manajemen puncak, relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP, pelatihan dan testing sistem ERP, digitalisasi dan otomatisasi, dan digitalisasi dan otomatisasi) terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai yang ada pada dinas ketenagakerjaan kabupaten Tana Toraja yakni sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sehingga sampel penelitian adalah sebanyak 85 orang. Adapun hasil penelitian ini adalah 1) Penggunaan sistem oleh seluruh staf (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Dukungan manajemen puncak (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) Pelatihan dan testing sistem ERP (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 5) Digitalisasi dan otomatisasi (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Enterprise Resource Planning, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini informasi merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi perusahaan dan instansi atau organisasi pemerintahan, karena optimalisasi kinerja tergantung pada ketepatan keputusan yang diambil manajerial berdasarkan informasi yang tersedia pada instansi yang bersangkutan. Era globalisasi yang diikuti dengan pesatnya perkembangan teknologi berdampak semakin cepat terjadinya perubahan pada lingkungan kerja. Penggunaan teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting pada saat ini. Setiap perusahaan atau instansi berusaha menggunakan teknologi informasi dalam setiap proses kerjanya.

Kemajuan dalam sistem kerja informasi saat ini menjadi semakin maju, membuat perusahaan dituntut terus meningkatkan kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan dari sistem yang memanfaatkan teknologi informasi untuk mengintegrasikan keseluruhan sistem yang dimiliki. Teknologi informasi saat ini berkembang dengan baik, sehingga membuat banyak organisasi dan perusahaan berusaha untuk mengadopsi teknologi informasi yang terbaru untuk mempermudah memperoleh informasi secara *real time*.

Perencanaan sumber daya perusahaan (ERP) adalah model sistem informasi yang memungkinkan Dinas Ketenagakerjaan mengotomatiskan dan mengintegrasikan berbagai proses bisnis, dalam hal pengelolaan sumber daya yang ada di dalam instansi dan tentunya peningkatan kualitas pelayanan penyediaan lapangan kerja masyarakat. Teknologi informasi memiliki banyak andil dalam mengintegrasikan organisasi ini melalui penerapan *Enterprise Resource Planning*, Susanto, (2013:317). Pentingnya pengendalian internal dalam *Enterprise Resource Planning* tidak dapat dinyatakan secara berlebihan. Pemisahan tugas memberikan pengendalian untuk memisahkan pertanggungjawaban penyimpanan aset, otorisasi aktivitas yang mempengaruhi aset serta mencatat informasi mengenai aktivitas organisasi, Romney (2015:63).

Implementasi ERP sudah menyebar ke Indonesia, baik pada perusahaan manufaktur, sektor jasa maupun sektor nirlaba, karena dengan menggunakan ERP manajemen dapat mengetahui akibat terhadap keseluruhan proses dalam perusahaan sehingga manajemen dapat mengantisipasinya sejak dini. Dengan menerapkan ERP diharapkan adanya integrasi secara *Online* untuk seluruh fungsi perusahaan, standarisasi dan akurasi data, mempermudah tugas manajemen, meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi melalui alokasi sumber daya perusahaan secara optimal, meningkatkan kualitas informasi akuntansi untuk pengambilan keputusan serta menghasilkan analisa dan laporan untuk perencanaan jangka panjang.

Sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), SPBE diperlukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, akuntabel, serta berkualitas dan terpercaya. Maka dari itu, diperlukan beberapa faktor agar tujuan SPBE dapat terwujud.

Tujuan dari dibentuknya SPBE dalam Perpres Nomor 95 Tahun 2018 ini juga sejalan dengan tujuan dari dibentuknya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Dimana terdapat delapan area perubahan yang mewakili setiap program perubahan. Salah satu yang berkaitan dengan SPBE adalah Penataan Tatalaksana.

Selain penerapan SPBE dalam aspek internal manajemen pemerintahan, pengaruh SPBE ini juga membawa dampak besar kepada masyarakat pengguna layanan. Banyak inovasi layanan publik bermunculan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Namun dengan adanya inovasi layanan publik berbasis teknologi informasi ini, banyak dampak positif yang timbul karenanya.

Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Tana Toraja dalam menerapkan ERP memerlukan berbagai sistem layanan maupun pendukung jalannya manajemen layanan yang berbasis elektronik diantaranya seperti tampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 Sistem Layanan Elektronik yang Digunakan DISNAKER Kabupaten Tana Toraja

No.	Sistem	Keterangan	Tahun
1.	LAPOR	Sistem Layanan Aspirasi dan Pengaduan <i>Online</i> Rakyat	2022
2.	Check Clock	Mesin absensi elektronik yang mencatat waktu kehadiran pegawai.	2020
3.	Komputer	Alat elektronik yang digunakan untuk mengelola data menurut prosedur yang telah dirumuskan.	2020

Sumber : Data diolah 2023

Pertama, penerapan teknologi informasi dalam pelayanan publik memberikan kemudahan kepada pengguna layanan. Kedua, meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik. Ketiga, pengaduan masyarakat terhadap pelayanan publik dapat terintegrasi, misalnya dengan membentuk Sistem Layanan Aspirasi dan Pengaduan *Online* Rakyat (LAPOR).

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Enterprise Resource Planning (ERP)

Susanto (2008:18) mengemukakan pengertian ERP adalah, Software paket integrasi yang dirancang untuk memberikan integrasi yang lengkap terhadap seluruh data yang terkait sistem informasi perusahaan. Menurut Motiwalla (2012:28) ERP adalah suatu bentuk spesifik dari sistem organisasi yang mengintegrasikan data secara menyilang dan secara komprehensif guna mendukung semua fungsional organisasi. Sedangkan konsep ERP menurut Suryalena (2013), sistem ERP merupakan sebuah sistem informasi perusahaan yang dirancang untuk mengkoordinasikan seluruh sumber daya, informasi dan aktivitas yang diperlukan untuk proses bisnis lengkap. Sistem ini

memiliki satu database dan Software untuk mengolah datanya. Software tersebut memiliki fungsi untuk mengintegrasikan

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Hasniaty dkk (2023: 256) menyatakan secara umum, kinerja digunakan untuk sebagian maupun seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode berdasarkan referensi pada sejumlah standar, seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Secara harfiah, kinerja itu sendiri mencakup terhadap pencapaian suatu tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

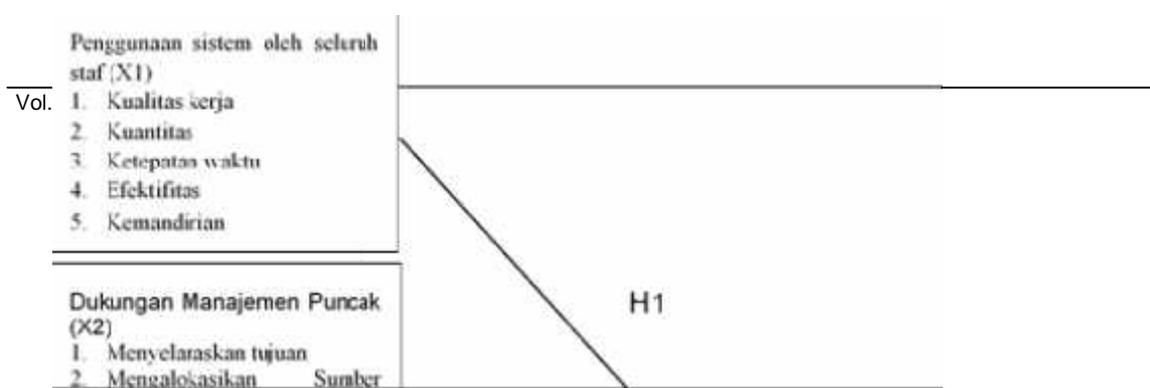
Menurut Wirawan (2015: 6) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Lingkungan Internal Organisasi
Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- b. Faktor Lingkungan Eksternal
Faktor - faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.
- c. Faktor Internal Karyawan atau Pegawai
Yaitu merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor – faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Hipotesis

Peneliti dapat memberikan hipotesis dalam penelitian ini, diduga:

- H1 : Penggunaan sistem oleh seluruh staf berpengaruh terhadap kinerja.
 H2 : Dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja.
 H3 : Relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP berpengaruh terhadap kinerja.
 H4 : Pelatihan dan testing sistem ERP berpengaruh terhadap kinerja.
 H5 : Digitalisasi dan otomatisasi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan variabel independen *Enterprise Resource Planning* yang terdiri dari penggunaan sistem oleh seluruh staf, dukungan manajemen puncak, relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP, pelatihan dan testing ERP, serta digitalisasi dan otomatisasi. Dengan defisini operasional variabel adalah:

Tabel 2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Skala
X1 Penggunaan Sistem Oleh Seluruh Staf adalah suatu pengawasan dalam penggunaan suatu jaringan atau prosedur-prosedur yang berhubungan satu sama lain menurut skema atau ola yang bulat untuk menggerakkan suatu fungsi yang utama dari suatu usaha (Prajudi dalam Syafieh,2003).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan. Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) 2. Kuantitas adalah ukuran nilai atau hasil dari pengerjaan yang dicapai. 3. Ketepatan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu gerak ke sesuatu sasaran sesuai dengan tujuan. Budiwanto (2012:9) 4. Efektifitas adalah suatu ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan. 5. Kemandirian adalah kemampuan seseorang dalam berfikir, bertindak dalam mengambil suatu keputusan tanpa bantuan dari orang lain. 	Ordinal
X2 Dukungan Manajemen Puncak adalah Bentuk dukungan manajer terhadap pemakai sistem. Jogiyanto (2010: 242)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelaraskan tujuan artinya menyesuaikan tujuan perusahaan dengan kinerja pegawai 2. Mengalokasikan sumber daya merupakan alokasi sumber daya yang bertujuan mendukung pencapaian tugas dan tujuan perusahaan/organisasi. 3. mendorong partisipasi dan memotivasi anggota organisasi dalam pelaksanaan sistem informasi 	Ordinal
X3 Relasi yang baik antara Perusahaan dengan Vendor ERP artinya membangun hubungan yang baik antara perusahaan dengan vendor atau seseorang yang memiliki pengaruh baik terhadap perusahaan guna meningkatkan kualitas yang baik. Serta hubungan kerja dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. 2. Komunikasi adalah suatu proses menyampaikan ide, gagasan, informasi dari pihak satu ke pihak lain 3. Kompensasi dan keahlian tim ERP adalah suatu imbalan yang diberikan atas kemampuan atau keahlian dari tim ERP. 4. Dukungan manajemen proyek dan pemilihan system merupakan upaya yang menggabungkan pengetahuan, keterampilan, alat, dan teknik khusus untuk memberikan sesuatu yang bernilai kepada orang-orang dengan menggunakan system yang ada. 	Ordinal

<p>kegiatan pengarahan tenaga atau jasa seseorang secara teratur (Hartono Widodo dan Jodiantoro).</p>		
<p>X4 Pelatihan dan Testing Sistem ERP adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memapu memiliki kinerja yang professional di bidangnya sesuai dengan standar (Widodo 2015).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Process adalah suatu tahapan yang dilalui seseorang dalam mencapai suatu tujuan 2. <i>Hardware</i> adalah salah satu jenis perangkat keras komputer yang memiliki bentuk fisik yang bisa dilihat dan dirasakan 3. <i>Database</i> adalah data yang terorganisir dari informasi terstruktur, atau data, yang disimpan secara elektronik dalam system computer. Database biasanya dikendalikan oleh System Manajemen Data Base (SMDB). 4. <i>Software</i> adalah sekumpulan instruksi, data, atau program yang digunakan untuk mengoperasikan computer dalam menjalankan tugas tertentu 5. People atau orang merupakan individu yang menjalankan sebuah tugas tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 	<p>Ordinal</p>
<p>X5 Digitalisasi dan Otomatisasi yakni proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dan otomatisasi memerlukan peralatan seperti computer, scanner, operator media sumber dan software pendukung. (Sukmana dalam Erwin 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komputer Komputer adalah perangkat elektronik yang menerima, menyimpan dan memproses data menjadi informasi secara matematis atau logis sesuai dengan serangkaian instruksi yang diprogram. 2. <i>Scanner</i> atau pemindai adalah suatu alat yang digunakan untuk memindai suatu bentuk maupun sifat benda seperti file dokumen, foto, video dengan menggunakan computer sebagai perangkat digital. 3. Operator media sumber merupakan orang yang bertugas melayani, menjaga, dan menjalankan suatu peralatan dalam bentuk mesin ata elektronik. 4. <i>Software</i> pendukung atau perangkat lunak adalah data yang diformat dan disimpan secara digital, termasuk program komputer, dokumentasinya, dan berbagai informasi yang bisa dibaca, dan ditulis oleh komputer 	<p>Ordinal</p>
<p>Y Kinerja Pegawai adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, tepat waktu, efektif,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas Kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) 2) Ketepatan Waktu adalah Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk 	<p>Ordinal</p>

dan kemandirian, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan serta instansi (Sutrisno 2016:172).	mempengaruhi sebuah keputusan. Suwardjono (2011:170) 3) Efektifitas adalah ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. 4) Kemandirian kemampuan seseorang dalam berfikir, bertindak dalam mengambil suatu keputusan tanpa bantuan dari orang lain.	
--	--	--

Hasil Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Sampel penelitian adalah semua jumlah pegawai yang ada pada dinas ketenagakerjaan kabupaten Tana Toraja yakni sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuisisioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial green marketing dan suasana hotel terhadap minat beli disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,986	7,583		1,317	,192
	X1	,063	,029	,145	2,153	,034
	X2	,254	,113	,151	2,242	,028
	X3	,301	,101	,233	2,984	,004
	X4	,517	,058	,763	8,966	,000
	X5	,199	,088	,168	2,252	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.45 di atas maka dapat diketahui uji t parsial yang terdiri dari 5 (lima) variabel independen yaitu, X1 (Penggunaan Sistem Oleh Seluruh Staf), X2 (Dukungan Manajemen Puncak), X3 (Relasi Yang Baik Antara Perusahaan Dengan Vendor ERP), X4 (Pelatihan dan Testing Sistem ERP), dan X5 (Digitalisasi dan Otomatisasi) yang dapat diketahui pengaruhnya terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Uji t parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diketahui untuk nilai signifikan variabel X1 (Penggunaan Sistem Oleh Seluruh Staf) terhadap Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung

- (2,153) > t tabel (1,664), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima artinya, variabel penggunaan sistem oleh seluruh staf berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Diketahui untuk nilai signifikan Variabel X2 (Dukungan Manajemen Puncak) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar $0,028 < 0,05$ dengan nilai t hitung (0,2,242) > t tabel (1,664), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima artinya, variabel dukungan manajemen puncak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
 3. Diketahui untuk nilai signifikan variabel X3 (Relasi Yang Baik Antara Perusahaan Dengan Vendor ERP) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar $0,004 < 0,05$ dengan nilai t hitung (2,984) > t tabel (1,664), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima artinya, variabel relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
 4. Diketahui untuk nilai signifikan variabel X4 (Pelatihan dan Testing Sistem ERP) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung (8,966) > t tabel (1,664), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima artinya, variabel pelatihan dan testing sistem ERP berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
 5. Diketahui untuk nilai signifikan variabel X5 (Digitalisasi dan Otomatisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar $0,027 < 0,05$ dengan nilai t hitung (2,252) < t tabel (1,664), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 diterima artinya, variabel digitaliasi dan otomatisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F (Serentak)

Uji F (Uji Serentak) digunakan untuk menentukan analisis signifikan keseluruhan model regresi berganda. Dengan kata lain uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4845,336	5	969,067	46,983	,000 ^b
	Residual	1629,441	79	20,626		
	Total	6474,776	84			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X1, X4						
Sumber: Data Diolah SPSS 21 Tahun 2023						

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan statistic Uji F menunjukkan nilai F adalah 3,11. Jadi F hitung 46,983 setelah itu dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,11

dengan signifikan 0,05. Maka ditarik kesimpulan F hitung $>$ F tabel dengan signifikan F $0,000 < 0,05$ sehingga dimensi variabel penggunaan sistem oleh seluruh staf (X1), Dukungan manajemen puncak (X2), Relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP (X3), Pelatihan dan testing sistem ERP (X4), dan Digitalisasi dan otomatisasi (X5) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen.

Tabel 5 Koefisien Detrrminasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865 ^a	,748	,732	4,54157	1,991
a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X1, X4					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Diolah SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada R Square sebesar 0,748 artinya variasi yang terjadi pada variabel dependen Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 73,2% yang ditentukan oleh variabel penggunaan sistem oleh seluruh staf (X1), Dukungan manajemen puncak (X2), Relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP (X3), Pelatihan dan testing sistem ERP (X4), dan Digitalisasi dan otomatisasi (X5), selebihnya sebesar 26,8 yang dapat dari hasil pengurangan ($100\% - 73,2\%$) dan ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Penggunaan Sistem Oleh Seluruh Staf (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan variabel penggunaan sistem oleh seluruh staf maka dapat diketahui jawaban responden terkait variabel ini. Hasil penelitian dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan sistem oleh seluruh staf berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,034. Hal ini memberi gambaran bahwa semakin tinggi penggunaan sistem oleh seluruh staf maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori sistem yakni suatu jaringan atau prosedur-prosedur yang yang berhubungan satu sama lain menurut skema atau ola yang bulat untuk menggerakkan suatu fungsi yang utama dari suatu usaha (Prajudi dalam Syafiie, 2003).

2. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan variabel dukungan manajemen puncak maka dapat diketahui jawaban responden terkait variabel ini, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bah bahwa dukungan manajemen puncak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,28. Hal ini memberi gambaran bahwa semakin tinggi dukungan manajemen puncak maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori dukungan manajemen puncak yakni bentuk dukungan manager terhadap pemakai sistem. Salah satu bentuk dukungan manajemen puncak adalah menyediakan fasilitas, fasilitas tersebut dapat berupa pelatihan dan memberikan bantuan kepada pemakai sistem ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan sistem (Jogiyanto 2010:242).

3. Pengaruh Relasi Yang Baik Antara Perusahaan Dengan Vendor ERP (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan variabel relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP maka dapat diketahui bahwa jawaban responden terkait variabel ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,004. Hal ini memberi gambaran bahwa semakin baik relasi antara perusahaan dengan vendor ERP maka semakin baik juga kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori relasi yakni hubungan kerja dalam kegiatan-kegiatan pengarahan tenaga atau jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati (Hartono Widodo dan Judiantoro)

4. Pengaruh Pelatihan dan Testing Sistem ERP (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan variabel pelatihan dan testing sistem ERP, maka dapat diketahui jawaban responden terkait variable ini. Hasil penelitian dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan dan testing sistem ERP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan testing sistem ERP maka semakin baik juga kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori pelatihan dan testing sistem ERP yakni serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya sesuai dengan standar (Widodo 2015).

5. Pengaruh Digitalisasi dan Otomatisasi (X5) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan variabel digitalisasi dan otomatisasi maka dapat diketahui jawaban responden terkait penelitian ini. Hasil penelitian dilakukan menunjukkan bahwa digitalisasi dan otomatisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,027. Hal ini memberi gambaran bahwa jika semakin efektif digitalisasi dan otomatisasi maka semakin efektif juga peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada kinerja pegawai yakni adanya kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan mudah, cepat dan terstruktur. Hal ini sesuai dengan teori digitalisasi dan otomatisasi yakni proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dan otomatisasi memerlukan peralatan seperti computer, scanner, operator media sumber dan software pendukung (Sukmana dalam Erwin 2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penggunaan sistem oleh seluru staf (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,034, 2) Dukungan manajemen puncak (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,28, 3) Relasi yang baik antara perusahaan dengan vendor ERP (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,004, 4) Pelatihan dan testing sistem ERP (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,000, dan 5) Digitalisasi dan otomatisasi (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,027.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiwanto, Setyo. (2012). Metodologi Latihan Olahraga. IKIP Malang: UM Press.
- Hasniaty. (2023). MSDM (SDM Era Digital). Bandung: CV. Sains Media Indonesia
- Jogiyanto. (2010). Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV. Andi Offset, Yogyakarta
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. (2011). Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Motiwalla, Luvai F., Jeff Thompson. (2009) Enterprise systems for management, New Jersey : Pearson Education.
- Romney. (2015). Accounting Informations Systems. 3th ed. England: Pearson Educational Limited.
- Susanto, Azhar. (2008). Sistem informasi Akuntansi, Bandung, Lingga jaya.
- Susanto, Azhar. (2013). Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Suryalena. (2013). Enterprise Resource Planning (Erp) Sebagai Tulang Punggung Bisnis Masa Kini. Jurnal Aplikasi Bisnis, Volume 3.
- Suwardjono. (2011). Teori Akuntansi Perekayasaan Pelaporan Keuangan. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1992. Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Jakarta, Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Suryalena. (2013), Enterprise Resource Planning (Erp) Sebagai Tulang Punggung Bisnis Masa Kini. Jurnal Aplikasi Bisnis, Volume 3,
- Verdi Yasin (2013), Pentingnya Sistem Interprice Resource Planning (ERP) Dalam Rangka Untuk Membangun Sumber Daya Pada Suatu Perusahaan, Jurnal : Management Informatika, Edisi : No.4,
- Wawan dan Falahah. (2007). ERP (Enterprise Resource Planning) Menyelaraskan Teknologi Informasi dengan Strategi Bisnis. Bandung: Informatika Bandung.

- Dyah Nurfarida & Qori Muhammad Hafid,(2021). Penerapan Teknologi Enterprise Resource Planning (ERP) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Kota Surakarta, Jawa Tengah.
- Puput Anisa, (2022). Analisis Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Studi kasus pada PT. Nindya karya (PERSERO).
- Muhammad Adri, (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kinerja Manejerial (Studi Pada Tuju BUMN yang Ada di Kota Bandung). Bandung
- R. Irvan Dwi Yusdianto, (2018). Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Surabaya
- Dian Maulana Akbar. (2021). Pengaruh Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.