

# PENGARUH KEMUDAHAN PENGGUNAAN ERP-SAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTEGRITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Hilda Novitasari<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>, Aini Indrijawati<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
[hildanovitasari41@gmail.com](mailto:hildanovitasari41@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of the ease of using Enterprise Resource Planning (ERP) based on System Application and Product (SAP) on employee performance with employees integrity as a moderating variable. The population in this research is all employees who use ERP-SAP at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Region III and Region IV. This research uses a non-probability sampling method with saturation sampling (census) selection technique. Data was collected using a questionnaire to 108 employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) and Moderate Regression Analysis (MRA) using Amos 24. The results of this study indicate that ease of use of ERP-SAP has a positive and significant effect on employee performance. Employee integrity has a positive and significant effect on employee performance directly but is unable to moderate the influence of ease of use of ERP-SAP on employee performance. The conclusion obtained is that employees perceptions of the ease of use of the system have an influence on increasing their performance and humans (individuals) are unable to intervene the system to increase their performance. Goal Setting Theory is only able to explain the effect between integrity on increasing employees performance directly.*

**Keywords:** *Ease of use the system, Employees integrity, Employees performance*

## PENDAHULUAN

Teknologi informasi terus berkembang sejalan dengan perkembangan kebutuhan manusia yang semakin kompleks. Perkembangan ini juga merambah pada perusahaan yang kemudian memberi berbagai kemudahan yang ditawarkan. Teknologi informasi dalam menjalankan sistem informasi akuntansi bukan hanya berperan sebagai media dalam proses penyusunan laporan keuangan tetapi juga menjadi bagian yang terintegrasi dengan seluruh aktivitas bisnis di dalam perusahaan. Menurut Rivai, kinerja merupakan kesediaan karyawan atau kelompok karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas kemudian menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Busro, 2018).

Keberhasilan penggunaan sistem informasi pada suatu perusahaan tergantung pada beberapa hal yaitu bagaimana sistem tersebut dijalankan, kemudahan sistem tersebut bagi para penggunanya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Goodhue, 1995). Salah satu teori yang menjelaskan mengenai penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi ditentukan oleh niat perilaku dari pengguna yang berdasar pada persepsi atas kemudahan penggunaan dari sistem tersebut. Seorang individu akan menggunakan sistem informasi dengan baik jika sistem tersebut dianggap mudah digunakan serta menguntungkan dalam

proses peningkatan kinerjanya (Davis, 1989). DeLone dan McLean (1992) mengemukakan teori mengenai kesuksesan sistem informasi yang dikenal sebagai *DeLone and McLean Model of Information System Success* (D&M IS Success). Model kesuksesan sistem informasi ini berdasarkan proses dan hubungan kausal dari berbagai dimensi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja individu yang kemudian berlanjut ke kinerja organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Aini (2017) mengungkap bahwa kemudahan penggunaan sistem informasi akutansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Pramanda *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menggunakan variabel intervening yaitu *use* dan minat sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu integritas karyawan. Melasari (2017) mendefinisikan integritas sebagai sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain, bertanggungjawab, berani dan menghasilkan kinerja yang baik dengan kompetensi yang dimiliki cenderung memiliki integritas yang tinggi dalam organisasi (Ain dan Rokiyul, 2021). *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Apabila seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Enterprise Resource Planning* (ERP) adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengkoordinasikan informasi di setiap area bisnis yang dimiliki secara terintegrasi. ERP menggunakan *database* umum yang dapat meminimalkan kesalahan pada *entry data* dan memberikan informasi secara *real-time* yang lebih akurat kepada semua pengguna (Monk dan Bret 2013). Selain itu, Program ERP juga dapat mensupport pengoperasian yang efisien dari proses bisnis dengan cara mengintegrasikan seluruh aktivitas berbagai area bisnis termasuk penjualan, pemasaran, manufaktur, logistik, akuntansi dan staffing (Situmorang, 2019). Perusahaan skala besar yang melayani banyak customer serta memiliki kompleksitas bisnis yang tinggi membutuhkan suatu sistem informasi yang canggih agar mampu menyelesaikan semua kegiatan operasional perusahaan dengan lebih baik. Salah satu produk ERP yang paling massif dipakai oleh perusahaan besar ialah SAP (*System Application and Products*).

O'Brien dan Marakas (2010) menjelaskan bahwa tantangan di dalam proses pengimplementasian ERP adalah membutuhkan biaya yang cukup besar serta memiliki risiko kegagalan dalam proses penerapannya. Biaya yang dikeluarkan perusahaan bukan hanya untuk pembelian produk ERP (*Software*), tetapi juga *hardware*, *database*, jaringan komunikasi dan biaya konsultan dalam implementasi sistem tersebut. Berbagai perusahaan yang memilih menggunakan ERP-SAP jadi tertarik menilai dan mengevaluasi sistem tersebut berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan mengingat terdapat peningkatan investasi pada ERP-SAP tersebut.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) adalah suatu perusahaan yang besar, memiliki banyak cabang serta memiliki kompleksitas bisnis yang tinggi memilih menggunakan ERP berbasis SAP untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Implementasi sistem ERP-SAP dilaksanakan dengan beberapa modul yaitu *finance Accounting* (FI), *Controlling* (CO) dan *Material Management* (MM) mulai Januari 2019 hingga saat ini, yang mana sebelumnya dilakukan secara manual menggunakan *Excel*. Masih terdapat banyak permasalahan di awal penerapan sistem ERP-SAP pada PT ASDP Indonesia Ferry

(Persero). Penyebab masalah tersebut muncul dikarenakan jaringan yang seringkali mengalami gangguan yang mengakibatkan server seringkali mati hingga menjadi sebab keterlambatan saat melakukan pengunggahan data ke server pusat. Selain itu, sering kali terjadi *human error* karyawan saat pemilihan akun maupun kesalahan dalam penjurnalan. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan masih kurang familiar dengan sistem yang baru dan masih terbiasa dengan penggunaan system sebelumnya. Oleh karena itu, pendampingan konsultan dari oleh PT Telkom sekaligus sebagai penyedia aplikasi sistem ERP-SAP masih terus dilakukan agar bisa secara bersama membahas dan menemukan alternatif solusi dari berbagai permasalahan yang dialami. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemudahan penggunaan ERP-SAP berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah integritas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah integritas karyawan memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan?

## STUDI LITERATUR

### Kemudahan Penggunaan ERP-SAP

Kemudahan penggunaan sistem informasi adalah tingkat keyakinan seseorang bahwa dengan menggunakan system tersebut akan memudahkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaannya. ERP-SAP sebagai suatu sistem yang digunakan perusahaan untuk mengoordinasikan informasi di setiap area bisnis secara terintegrasi menggunakan database umum sehingga mampu meminimalkan kesalahan entri data dan memberikan informasi yang akurat secara *real-time* kepada semua pengguna (Monk dan Bret 2013). Tian dan Xu (2015) menerangkan bahwa secara garis besar modul yang ada di dalam sistem ERP terbagi atas modul fungsional dan modul operasional. Modul fungsional kemudian terbagi atas modul *accounting and finance* (akuntansi dan keuangan) serta modul *human resources* (sumber daya manusia), dan modul operasional yang terbagi atas modul *costumer and sales* (konsumen dan penjualan) serta modul *supply chain* (rantai nilai). Variabel diukur menggunakan indikator dari Davis (1989) yang telah diadaptasi berupa:

1. Mudah dipelajari
2. Dapat dikendalikan
3. Jelas dan mudah dimengerti
4. Fleksibel digunakan dalam pekerjaan
5. Menambah keterampilan pengguna
6. Mudah digunakan.

### Integritas Karyawan

Menurut Atosokhi integritas berasal dari kata *Integreted*, yang merupakan bagian dari karakter dan keterampilan seseorang yang terlihat dari keputusan dan tindakan-tindakannya (Salwa *et al.*, 2018). Integritas karyawan merupakan sikap yang merujuk pada kesesuaian antara tindakan karyawan dengan nilai tertentu atau prinsip kebaikan yang dipilihnya. Wurangian (2012) menjelaskan integritas sebagai suatu element karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang karyawan untuk bersikap jujur dan bertrus terang. Variabel ini diukur menggunakan indikator dari Febri (2010) sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Keberanian
3. Tanggung Jawab.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah suatu ukuran yang bisa digunakan untuk memperoleh perbandingan hasil pelaksanaan tugas dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan pada periode tertentu dan relatif juga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi. Melalui penggunaan sistem, perusahaan dapat lebih mudah untuk mengetahui kinerja dan posisi yang tepat bagi karyawan. Variabel ini diukur menggunakan indikator dari Mathis dan Jackson (2012) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Efektivitas dan efisiensi
5. Kerjasama

### Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti yang telah melakukan kajian mengenai pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel moderasi dan sekaligus memperjelas yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Riri Tasi, Syamsir (2020)	The Influence Of Integrity And Loyalty On Employee Performance	1. Integritas 2. Loyalitas 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas dan loyalitas baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat Sijunjung Sumatera Barat.
2.	Nurul Aisyah Awanis Binti A Rahim, Khatijah Binti Omar, Siti Nor Adawiyah Azzahra Binti Kamaruddin (2020)	Integrity And Employee Job Performance	1. Integritas 2. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara integritas dan prestasi kerja karyawan dengan latar belakang budaya kerja Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas memegang peranan penting dalam kinerja karyawan serta karyawan yang berintegritas tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3.	Astari Nuriadini, Paulus Th. Basuki Hadiprajitno. (2022)	Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi Kegunaan</li> <li>2. Persepsi Kemudahan Penggunaan</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memberikan manfaat terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan model TAM.
4.	Albertina Paula Monteiro, Joana Vale, Eduardo Leite, Marcin Lis, Joana Kurowska (2022)	The Impact of Information Systems and Non-Financial Information on Company Success	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi</li> <li>2. Kualitas Sistem Pengendalian Intern</li> <li>3. Kualitas Informasi Non Keuangan</li> <li>4. Keberhasilan Perusahaan</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi dan pengendalian (akuntansi dan pengendalian internal) berpengaruh langsung terhadap Kualitas Informasi Non-Keuangan dan berdampak tidak langsung terhadap Keberhasilan Pengambilan Keputusan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Informasi Non Keuangan yang Berkualitas tidak berkontribusi langsung terhadap Kinerja Non-Keuangan tetapi berkontribusi secara tidak langsung melalui Keberhasilan Pengambilan Keputusan.
5.	Angelin Alienta, Cindy Juliana Lim, Elita, Evelyn Juviani, Juliawati, Iwan Suhardjo (2023)	Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Berbasis SAP Pada PT XYZ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementasi ERP-SAP</li> <li>2. Fungsi ERP-SAP</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menerapkan ERP-SAP yang baik, dapat membuktikan efektifitas manajemen proyek dan membuat semakin besar peluang keberhasilan perusahaan

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber

## METODE

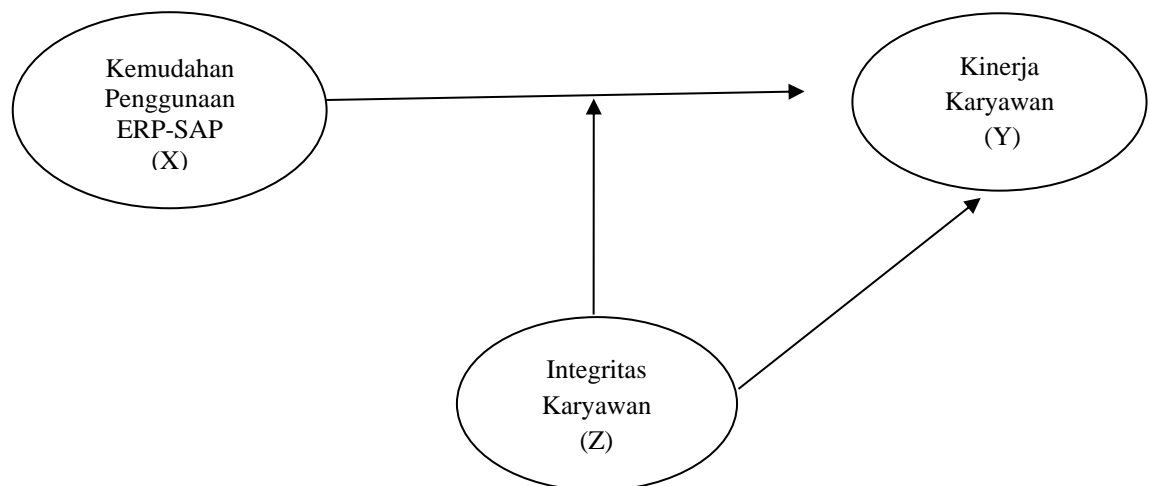
Penelitian ini adalah penelitian kausal, jenis penelitian ini akan menguji apakah suatu variable tertentu akan menyebabkan variable lainnya mengalami perubahan atau tidak. Pada penelitian kausal akan menggambarkan satu atau lebih faktor yang akan menyebabkan suatu masalah (Uma Sekaran, 2016). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan pengguna ERP-SAP pada PT ASDP Indonesia Ferry Region III dan Region IV. Region III terdiri atas beberapa cabang yaitu Bau-bau, Kayangan, Ketapang, Kupang, Lembar, Sape, Selayar, Surabaya, dan Region IV terdiri atas Ambon, Biak, Bitung, Luwuk, Merauke, Sorong dan Ternate.

Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pemilihan sampel berupa sampling jenuh (sensus), yang menjadi sampel dalam penelitian ialah semua yang ada di dalam populasi. Rincian sampel pada Region III adalah 67 responden dan pada Region IV adalah 41 responden, sehingga total keseluruhan sampel berjumlah 108 responden. Pengumpulan data menggunakan metode *survey* dengan penyebaran kuesioner ke semua responden menggunakan formulir *Google Form*. Analisis data yang digunakan ialah analisis kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS 24. Pengujian variable menggunakan uji hubungan kausal dan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Berikut persamaan dalam penelitian ini:



$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 (X.Z) + \varepsilon$$

Pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan, pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## HASIL

### Uji Instrumen

Pengujian atas instrumen penelitian menggunakan evaluasi validitas dan reliabilitas. Instrumen disebut valid ketika setiap item pertanyaan memiliki nilai korelasi (*corrected Item-Total Correlation*) > 0,50 (*r table*) dan akan disebut reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang mengindikasikan bahwa jawaban atas pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Besarnya nilai korelasi keseluruhan item pertanyaan kuesioner di setiap variabel > r tabel sama halnya dengan nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliable.

### Statistik Deskriptif

Responden penelitian mengisi kuesioner berjumlah 108. Untuk variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP, integritas karyawan dan kinerja karyawan diperoleh nilai minimum 3 sementara nilai maksimumnya adalah 5. Sedangkan mean untuk keseluruhan variabel berada pada rentang 4,401 hingga 4,432 yang berarti bahwa seluruh responden rata-rata menjawab setuju untuk setiap item pernyataan yang ada.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemudahan Penggunaan ERP-SAP	108	3	5	4,401	0,688
Integritas Karyawan	108	3	5	4,297	0,790
Kinerja karyawan	108	3	5	4,432	0,610

Sumber: Data diolah

### Uji Hubungan Kausal

Uji hubungan kausal digunakan untuk melihat dan mengevaluasi pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Digunakan nilai Probabilitas (P) untuk menentukan pengaruh dalam SEM dengan pendekatan *Maximum Likelihood*. Jika nilai  $P < 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen (Ghozali, 2008). Hasil uji SEM dengan pendekatan *Maximum Likelihood* di tunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Regression Weightss

	Estimate	S.E.	C.R	P
Y<---- X	0,386	0,087	4,417	***

Sumber: Data diolah AMOS 22

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui nilai P untuk variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP (X) yaitu 0,000 dengan nilai estimate 0,386. Variabel ini menunjukkan nilai P di bawah 0,05 dengan *estimate* bernilai positif Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penentuan signifikansi dalam SEM menggunakan pendekatan *Bayes* menggunakan nilai *credible interval*. Apabila dalam *range upper bound* dan *interval lower bound* berisi angka 0, maka pengaruh yang dimiliki tidak signifikan secara statistik dan apabila tidak berisi angka 0 maka pengaruh yang dimiliki signifikan secara statistik (Ghozali, 2008). Hasil uji signifikansi dengan pendekatan *Bayes* di tunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4. Posterior Bayesian I

	Lower Bound	Upper Bound
Y<---- X	0.327	0.452

Sumber: Data diolah AMOS 22

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP (X) memiliki nilai lower bound 0,327 dan upper bound 0,452. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel ini tidak memuat angka 0, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Moderasi

Pengujian signifikansi moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah integritas karyawan mampu memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan. Hasil uji MRA untuk integritas karyawan dalam memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Moderate Regression Analysis

	Estimate	S.E.	C.R	P
Y<---- XZ	0,074	0,140	0,530	0,596
Y<---- Z	0,875	0,300	2,915	0,004

Sumber: Data diolah AMOS 22

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa pengujian integritas karyawan (Z) dalam memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai P yaitu  $0,596 > 0,05$ . Sedangkan pengaruh variable integritas karyawan secara langsung terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $P 0,004 < 0,05$ . Penentuan signifikansi dalam SEM menggunakan pendekatan *Bayes* dipakai nilai *credible interval*. Apabila dalam *range upper bound* dan *interval lower bound* berisi angka 0, maka pengaruh yang dimiliki tidak signifikan secara statistik dan apabila tidak berisi angka 0 maka pengaruh yang dimiliki signifikan secara statistik (Ghozali, 2008). Hasil uji signifikansi dengan pendekatan *Bayes* di tunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Posterior Bayesian II

	Lower Bound	Upper Bound
Y<---- XZ	0,334	0,469

Sumber: Data diolah AMOS 22

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP (X) dengan variabel moderasi integritas karyawan memiliki nilai *lower bound* 0,334 dan *upper bound* 0,469. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel integritas karyawan tidak berpengaruh signifikan atau dengan kata lain tidak mampu memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan. Namun secara langsung variable integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kemudahan Penggunaan ERP-SAP Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kemudahan penggunaan ERP-SAP searah dengan variabel kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan pengguna akan kemudahan penggunaan ERP-SAP maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah Tingkat keyakinan menggunakan kemudahan penggunaan ERP-SAP atau dengan kata lain penggunaan ERP-SAP dianggap sulit oleh pengguna maka semakin rendah pula kinerja karyawan yang di hasilkan. Sebagaimana teori *Technologi Acceptance Model (TAM)* dan *Information System Success DeLone dan McLean* yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara keyakinan pengguna akan kemudahan penggunaannya dengan peningkatan kinerja dari pengguna sistem tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramanda *et al.* (2016) yang mengungkapkan bahwa kemudahan penggunaan Teknologi informasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keyakinan akan kemudahan penggunaan ERP-SAP akan meminimalisir usaha baik dalam waktu maupun tenaga karyawan dalam menjalankan sistem yang ada. Perbandingan kemudahan penggunaan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang menggunakan sistem baru akan bekerja lebih gampang (mudah) dibandingkan karyawan yang bekerja menggunakan sistem lama yang selanjutnya mampu mensupport peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) dan Nuriadini *et al.* (2022).

### Pengaruh Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa variabel integritas



karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel integritas karyawan searah dengan variabel kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi integritas seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah integritas seorang karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang di hasilkan.

Sebagaimana *Goal Setting Theory* yang menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang mampu memahami tujuan-tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya, yang mengisyaratkan bahwa seorang individu yang memiliki integritas akan berkomitmen pada tujuan dan memengaruhi tindakannya dalam bekerja sehingga memiliki konsekuensi positif terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riri (2020) dan Nurul *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa integritas secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Moderasi Integritas Karyawan Terhadap Hubungan Antara Kemudahan Penggunaan ERP-SAP Dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa variabel integritas karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa integritas karyawan tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nayaka *et al.* (2019) dan Kusumawardhani *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa integritas yang dimiliki karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa penyebab integritas karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh penerapan system tersebut terhadap kinerja karyawan karena semua karyawan yang menjadi responden bekerja pada bagian staf kredit, *teller*, *dana & jasa*, *back office* dan penyelamatan kredit diharuskan untuk memakai SIA yang telah disediakan perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penggunaan SIA (ERP-SAP) merupakan suatu kewajiban bagi karyawan untuk memenuhi *job description* yang dimiliki. Para karyawan tersebut diberikan pelatihan secara berkala terkait implementasi ERP-SAP. Hal ini kemudian membantu meningkatkan kompetensi dan menjaga profesionalisme yang dimiliki sehingga integritas karyawan dianggap tidak memiliki pengaruh terhadap perspektif mereka akan kemudahan penggunaan SIA terhadap peningkatan kinerja mereka. Manusia (individu) tidak mampu mengintervensi sistem untuk peningkatan kinerja mereka. *Goal Setting Theory* hanya mampu menjelaskan hubungan antara integritas karyawan terhadap peningkatan kinerja secara langsung.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian dan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukann sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kemudahan penggunaan ERP-SAP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keyakinan pengguna akan kemudahan penggunaan ERP-SAP maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan begitupun sebaliknya. Terdapat hubungan kausal (sebab-akibat) antara keyakinan pengguna akan kemudahan dan integritas yang dimiliki dengan peningkatan kinerja pengguna. Secara langsung (parsial) integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun tidak mampu memoderasi pengaruh kemudahan penggunaan ERP-SAP terhadap kinerja karyawan. Penggunaan ERP-SAP merupakan suatu kewajiban bagi karyawan untuk memenuhi *job description* yang

dimiliki. Para karyawan tersebut diberikan pelatihan secara berkala terkait implementasi ERP-SAP. Hal ini kemudian membantu meningkatkan kompetensi dan menjaga profesionalisme yang dimiliki sehingga integritas karyawan dianggap tidak memiliki pengaruh terhadap perspektif mereka akan kemudahan penggunaan system yang ada terhadap peningkatan kinerja mereka. Manusia (individu) tidak mampu mengintervensi sistem untuk peningkatan kinerja mereka. *Goal Setting Theory* hanya mampu menjelaskan hubungan antara integritas karyawan terhadap peningkatan kinerja secara langsung.

Hasil penelitian ini mempunyai kontribusi pada perusahaan sebagai salah satu Badan usaha Milik Negara (BUMN) yaitu berupa informasi mengenai hubungan antara kemudahan penggunaan ERP-SAP, integritas karyawan dan kinerja karyawan yang dimiliki yang kemudian dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi transformasi penggunaan ERP-SAP yang telah dilakukan. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan dua unsur sebagai variable yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas unsur ataupun aspek dari variable independen maupun mengembangkan variable moderasi maupun mediasi dalam penelitiannya. Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survey melalui penyebaran kuesioner sehingga peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan pendekatan yang berbeda untuk dapat mengali lebih dalam makna dari masalah dan temuan penelitian.

#### REFERENSI

- Ain, Siti Rokyul. (2021). Pengaruh servant leadership dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad alrahman wisata travel haji dan umrah. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Aini Nur. (2017). Pengaruh Kebermanfaatan dan Kemudahan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Minat Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XX. Akt Feb UIN-Alauddin.
- Alienta Agelin, Lim C. Juliana, Eliana, Evelyn, Juliawati, Iwan S. (2023). Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Berbasis SAP Pada PT XYZ. SEIKO: Journal of Management & Business Vol. 6 Issue 1.
- ASDP. (2022). Profil Perusahaan. Jakarta: PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). ASDP Web Corporate.
- Awanis Nurul Aisyah B. A. R, Khatijah B.O dan Siti Nor A. A. B. K. (2020). Integrity and Employee Job Performance. Journal of Critical Review Vol, 7, Issue 16.
- Burso, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology. MIS Quaterly. Vol 13 (3), 319-339.
- DeLone, W.H., dan Mc Lean, E.R. (1992). Information System Success: The Quest for The Dependent Variable. Information System Research. Vol 3 (1), 60-95.
- Ghozali, I. (2008). Structural Equation Modeling (Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Goodhue, D.L. dan Thompson R.L. (1995). Task Technology Fit and Individual Performance. *MIS Quarterly*. Vol 19 (2), 213-236.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Bali: Astabrata dan STIE Satya Dharma.
- Kusumawardhani Ganesha A., Teguh P. (2020). Pengaruh Peneran Sistem Infomasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada CV Prakarsa Buana Sentosa. *Journal Sustainability Business Research (JSBR)* Vol. 1.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melasari Ranti. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Integritas aryanan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Keuangan* Vol. 6. No. 2.
- Monk, Ellen. Wagner, Bret. (2013). *Concepts in Enterprise Resource Planning 4th edition*. USA: CourseTechnology, Cengage Learning ebook.
- Monteiro Albertina P., Joana Vale, EL, Marcin Lis, Joana Kurowska. (2022). The Impact of Information Systems and Non-Financial Information on Company Success. *International Journal of Accounting Information Systems*. Elsevier.
- Nayaka A. Bagus, Made S. Suardihka. (2019). Kepuasan Kerja Dan Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol 26, 454-483.
- Nuriadini A. dan Paulus Th. Basuki H. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM (Studi Fenomenologi terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN UP3 Demak). *Diponegoro Journal of Accounting* Vol. 11, No.1, 1-11.
- O'Brien, James A, dan George M. Marakas. (2010). *Management Information Systems. Eight Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Pramanda Reditya Putra, Endang Siti A., Devi Farah A. (2016). Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 39, No. 2.
- Purba Sherly Shylviana BR. 2019. Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Mendan. Medan: Universitas Medan Area.
- Robbins Stephen P. dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salwa, Away, & Tabrani. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol 2(1), 58-67.

Sekaran, Uma and Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 7th Edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons.

Situmorang Pamri P. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi Terhadap Kepuasan Pengguna Enterprise Resource Planning-System Application and Product in Data Processing (ERP-SAP) Dengan Perceived Usefulness Sebagai Variabel Moderating Pada PTPN (Persero) Kebun/Unit Se-Distrik Labuhan Batu II. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Tasi Riri, Syamsir. 2020. The Influence of Integrity and Loyalty on Employee Performance.

Tian, Feng., dan Sean Xin Xu. 2015. How Do Enterprise Resource Planning Systems Affect Firm Risk? Post - Implementation Impact. *MIS Quarterly*, 39 (1): 39-60.

Wurangian. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.