



## Analisis Pengaruh *ERP Effectiveness* Dan *ERP Quality* Terhadap *Employee Performance* Di Perusahaan Teknologi Pendidikan (*Edutech*)

Anisa' Nurhasanah<sup>1</sup>, Winda Larasati<sup>2</sup>, Ahmad Zaki Ghozali<sup>3</sup>, Diajeng Intan Febiana<sup>4</sup>, Kenichi Rudyta Galang Febriasa<sup>5</sup>, Listyawati<sup>6</sup>, Muhammad Yusuf Ariyadi<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar  
[nurhasanahanisa57@gmail.com](mailto:nurhasanahanisa57@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *ERP Effectiveness* dan *ERP Quality* terhadap *Employee performance* di Perusahaan Teknologi Pendidikan (*Edutech*) khususnya pada CV Edukarya Gemilang Jaya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin berkembangnya penggunaan sistem Enterprise Resource Planning (*ERP*) pada perusahaan skala kecil dan menengah sebagai upaya meningkatkan efisiensi kerja, integrasi proses bisnis, serta mendukung aktivitas operasional perusahaan. Namun, implementasi *ERP* tidak selalu langsung memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan karena keberhasilannya juga dipengaruhi oleh kualitas sistem dan kesiapan pengguna dalam memanfaatkan teknologi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pengguna *ERP* di perusahaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (*PLS-SEM*) dengan bantuan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *ERP Quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*, sedangkan *ERP Effectiveness* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas sistem *ERP* yang dirasakan langsung oleh pengguna, seperti kemudahan penggunaan, kualitas informasi, dan kualitas layanan, lebih berperan dalam membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dibanding efektivitas implementasi sistem secara umum. Selain itu, kondisi karyawan yang masih berada pada tahap awal adaptasi terhadap sistem *ERP* juga memengaruhi bagaimana manfaat sistem dirasakan dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan implementasi *ERP* serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait penggunaan *ERP* pada perusahaan skala kecil dan menengah.

**Kata kunci:** *ERP Effectiveness*, *ERP Quality*, *Employee Performance*, *ERP*, *PLS-SEM*.

### 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi membuat banyak perusahaan mulai menggunakan sistem yang mampu mengintegrasikan seluruh proses bisnis secara lebih efektif dan efisien. Salah satu sistem yang cukup banyak diterapkan adalah *Enterprise Resource Planning (ERP)*, karena sistem ini dapat menghubungkan berbagai fungsi bisnis seperti keuangan, operasional, produksi, hingga sumber daya manusia dalam satu platform yang saling terintegrasi (Wulandari, 2024). Implementasi *ERP* juga dinilai mampu meningkatkan efisiensi proses bisnis, mempercepat pengambilan keputusan, serta mendukung transformasi digital perusahaan melalui pengelolaan data yang lebih terintegrasi dan *real-time* (Saraswati *et al.*, 2025). Bagi perusahaan skala kecil dan menengah, penggunaan *ERP* tidak hanya membantu dari sisi operasional, tetapi juga mendukung pengelolaan organisasi dan peningkatan daya saing perusahaan secara keseluruhan (Silalahi, 2022). Karena itu, *ERP* mulai dipandang bukan hanya sebagai teknologi pendukung, tetapi juga bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi bisnis.

Dari sisi karyawan, keberadaan *ERP* seharusnya dapat membantu pekerjaan menjadi lebih terarah dan mudah dikontrol sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Azizah *et al.*, 2020). Andrianto (2019) juga menjelaskan bahwa implementasi *ERP* memiliki pengaruh terhadap peningkatan performa pengguna dalam organisasi. Namun kenyataannya, implementasi *ERP* tidak selalu langsung menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan *ERP* tetap bergantung pada kesiapan pengguna dan kondisi organisasi yang mendukung (Pranoto *et al.*, 2023; Putra *et al.*, 2021). Artinya, keberadaan *ERP* saja belum tentu cukup untuk meningkatkan *Employee performance* apabila pengguna belum benar-benar merasakan manfaat sistem tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dalam penelitian ERP, terdapat dua faktor yang cukup sering dibahas yaitu *ERP Effectiveness* dan *ERP quality*. Aljarrah (2021) menjelaskan bahwa *ERP* yang berjalan dengan baik dapat mendukung penilaian kinerja melalui kualitas sistem dan kepuasan pengguna. Karim *et al.* (2023) juga menemukan bahwa implementasi *ERP* berkaitan dengan peningkatan performa organisasi. Akan tetapi, hasil penelitian Wulandari (2024) menunjukkan bahwa *ERP Effectiveness* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *employee performance*, meskipun arah pengaruhnya positif. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem di level organisasi belum tentu langsung dirasakan oleh pengguna dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam konteks *Technology Acceptance Model (TAM)*, kondisi tersebut dapat dipahami karena penerimaan teknologi sangat dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap kemudahan dan manfaat sistem yang mereka gunakan. Penelitian Effendhi (2025) serta Seneviratne & Colombage (2023) juga menegaskan bahwa keberhasilan *ERP* sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem dan persepsi pengguna terhadap kegunaan teknologi tersebut.

Berbeda dengan *ERP Effectiveness*, variabel *ERP Quality* justru menunjukkan hasil yang lebih konsisten dalam berbagai penelitian. Rohani *et al.* (2018) menemukan bahwa keberhasilan penggunaan *ERP* berkaitan erat dengan kepuasan pengguna yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putra & Nusraningrum (2022) serta Wedhiningsih & Purnamasari (2024), yang menunjukkan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan berkontribusi terhadap kepuasan pengguna dan performa kerja. Selain itu, Zamir (2023) menambahkan bahwa kualitas sistem informasi juga memengaruhi kemampuan adaptasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sistem yang dirasakan langsung oleh pengguna menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi *ERP*.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* mengenai pengaruh *ERP* terhadap *employee performance*. Studi literatur menunjukkan bahwa sebagian penelitian menyimpulkan *ERP* berdampak positif terhadap kinerja, sementara sebagian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda (Riri *et al.*, 2020). Selain itu, *systematic literature review* terbaru juga menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi *ERP* dipengaruhi oleh faktor seperti dukungan manajemen, pelatihan, dan keterlibatan pengguna, terutama pada perusahaan skala kecil (Rizky *et al.*, 2025). Sayangnya, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada perusahaan besar, sedangkan penelitian pada perusahaan kecil-menengah yang baru mengimplementasikan *ERP* masih cukup terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan di Perusahaan Teknologi Pendidikan (Edutech) khususnya pada CV Edukarya Gemilang Jaya yang merupakan perusahaan skala kecil-menengah dan relatif baru dalam mengimplementasikan *ERP*. Penelitian ini menjadi penting karena sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal adaptasi terhadap sistem yang digunakan. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang menguji *ERP Effectiveness* dan *ERP Quality* secara simultan terhadap *Employee performance* pada perusahaan kecil yang baru mengadopsi *ERP*, yang masih jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *ERP Effectiveness* dan *ERP Quality* terhadap *Employee performance* pada CV Edukarya Gemilang Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penggunaan *ERP* serta memberikan tambahan bukti empiris mengenai implementasi *ERP* pada perusahaan skala kecil dan menengah.

## 2. Metode Penelitian

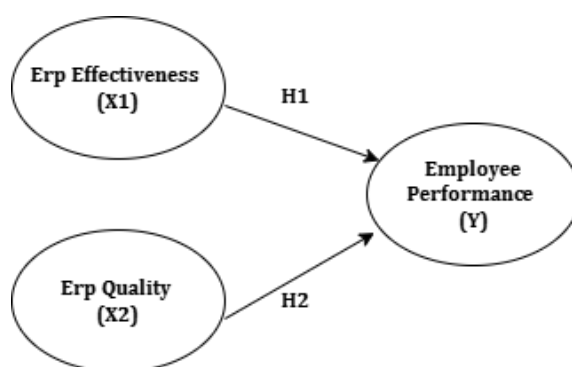
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh *ERP Effectiveness* dan *ERP Quality* terhadap *Employee performance* pada CV Edukarya Gemilang Jaya. Penelitian dilakukan pada karyawan yang menggunakan sistem *ERP* dalam aktivitas kerja sehari-hari. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan pengguna *ERP* di perusahaan tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 29 responden. Untuk mempermudah proses pengolahan data dan menyesuaikan kebutuhan analisis, jumlah tersebut kemudian dibulatkan menjadi 30 responden yang dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penggunaan Google Form dipilih karena lebih efisien dan memudahkan distribusi kuesioner kepada responden dari berbagai bagian perusahaan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Variabel *ERP Effectiveness* mengacu pada indikator dari Aljarrah (2021) dan Karim *et al.* (2023), yang meliputi pencapaian tujuan implementasi, integrasi proses bisnis, kemudahan penggunaan, dan kesesuaian sistem

dengan kebutuhan pekerjaan. Variabel *ERP Quality* mengacu pada dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan berdasarkan model DeLone & McLean (2003) yang diadaptasi oleh (Rohani *et al.*, 2018). Sementara itu, variabel *Employee performance* diukur menggunakan indikator kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan penggunaan sistem yang mengacu pada (Pranoto *et al.*, 2023). Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert empat poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3. Metode ini dipilih karena sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil dan model penelitian yang bersifat prediktif (Hair *et al.*, 2017). Proses analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi *outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability (CR)*, dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel melalui nilai  $R^2$  dan  $Q^2$ , serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* sebanyak 5.000 subsampel. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *ERP Effectiveness* dan *ERP Quality* terhadap *Employee performance* pada CV Edukarya Gemilang Jaya. Model penelitian disusun untuk melihat sejauh mana efektivitas implementasi *ERP* dan kualitas sistem *ERP* mampu memengaruhi kinerja karyawan sebagai pengguna sistem. Kerangka penelitian ini dibuat berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang masih berada pada tahap awal implementasi *ERP*.



Gambar 1. Model Penelitian

Dari model tersebut diturunkan hipotesis berikut:

**H1:** *ERP Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* pada CV Edukarya Gemilang Jaya.

**H2:** *ERP Quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* pada CV Edukarya Gemilang Jaya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup 30 karyawan CV Edukarya Gemilang Jaya yang menggunakan sistem *ERP* dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebesar 66,7%, sedangkan laki-laki sebesar 33,3%, sehingga perspektif yang dihasilkan lebih banyak berasal dari kelompok perempuan. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun dengan persentase sangat dominan yaitu 96,7%, sementara hanya 3,3% yang berada pada rentang usia 31–40 tahun, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh kelompok usia muda yang cenderung lebih adaptif terhadap teknologi.

Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebesar 53,3%, diikuti oleh masa kerja 1–3 tahun sebesar 40,0%, dan 4–6 tahun sebesar 6,7%, serta tidak terdapat responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun. Komposisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih tergolong baru dengan pengalaman kerja yang relatif terbatas, sehingga hal ini perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi persepsi responden terhadap efektivitas dan kualitas *ERP* serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Perempuan	20	66.7%
	Laki-laki	10	33.3%
Usia	< 20 tahun	0	0%
	20-30 tahun	29	96.7%
	31-40 tahun	1	3.3%
Lama Bekerja di Perusahaan	< 1 tahun	16	53.3%
	1-3 tahun	12	40.0%
	4-6 tahun	2	6.7%
	> 6 tahun	0	0%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Versi 3, 2026

## Hasil Uji Outer Model

**Tabel 2 Hasil Uji Outer Model**

Variabel	Item	Loading Faktor	Cronbach's Alpha	PC/CR	AVE	Kesimpulan
<i>ERP Effectiveness</i>	EE1	0,687	0,710	0,815	0,483	Valid & Reliabel
	EE2	0,646				
	EE3	0,721				
	EE4	0,703				
	EE5	0,589				
<i>ERP Quality</i>	EQ1	0,509	0,696	0,803	0,450	Valid & Reliabel
	EQ2	0,766				
	EQ3	0,834				
	EQ4	0,826				
	EQ5	0,439				

<b>Employee Performance</b>	EP1	0,444	0,640	0,774	0,416	Valid & Reliabel
	EP2	0,649				
	EP3	0,579				
	EP4	0,681				
	EP5	0,813				

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Versi 3, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* yang ditunjukkan dalam Tabel 2, konstruk-konstruk pada penelitian ini secara umum telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Validitas konvergen diuji melalui *outer loading*, *AVE*, dan *Composite Reliability (CR)*. Menurut Hair *et al.* (2017) sebuah indikator dapat dinyatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7, *AVE* minimal 0,5, dan *CR* lebih dari 0,7. Hasil uji menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pada masing-masing konstruk, yaitu *ERP Effectiveness*, *ERP Quality*, dan *Employee performance*, sudah memiliki nilai *outer loading* yang memadai, meskipun terdapat beberapa indikator seperti *EE5*, *EQ1*, *EQ5*, dan *EP1* yang nilainya masih sedikit di bawah ambang 0,7.

Indikator-indikator tersebut tetap dipertahankan dalam model atas dasar pertimbangan teoritis dan keterbatasan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *AVE* yang diperoleh masing-masing konstruk adalah 0,483 untuk *ERP Effectiveness*, 0,450 untuk *ERP Quality*, dan 0,416 untuk *Employee performance* ketiganya memang belum mencapai batas ideal 0,5, namun kondisi ini masih dapat ditoleransi mengingat nilai *CR* seluruh konstruk sudah terpenuhi, sebagaimana yang juga diakui dalam pandangan Hair *et al.* (2017) bahwa *CR* merupakan ukuran yang lebih representatif untuk menilai reliabilitas konstruk secara keseluruhan. Adapun nilai *CR* yang diperoleh masing-masing konstruk adalah 0,815 untuk *ERP Effectiveness*, 0,803 untuk *ERP Quality*, dan 0,774 untuk *Employee performance* seluruhnya melampaui ambang batas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini telah reliabel, sehingga indikator-indikator yang digunakan masih dapat merepresentasikan konstruk yang diukur secara cukup konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian model struktural pada tahap berikutnya.

## Hasil Uji Inner model

Tabel 3. Hasil Uji Inner model

Variabel	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
Employee Performance	0,597	0,139

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Versi 3, 2026

Berdasarkan hasil uji R<sup>2</sup>, variabel *Employee performance* memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,597. Nilai ini menunjukkan bahwa 59,7% varians *Employee performance* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan *Employee performance* berada pada kategori sedang hingga cukup baik, sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara memadai.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji Q<sup>2</sup> (*Stone-Geisser*), variabel *Employee performance* memiliki nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0,139. Nilai Q<sup>2</sup> yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau kemampuan prediktif terhadap variabel tersebut. Artinya, model tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga cukup relevan dalam memprediksi *Employee performance*. Meskipun nilainya tidak terlalu besar, hasil ini tetap menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural (inner model) dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan dan memprediksi variabel *Employee performance*. Nilai R<sup>2</sup> yang

berada di atas 0,50 serta nilai  $Q^2$  yang positif menjadi indikasi bahwa model yang digunakan sudah cukup kuat untuk mendukung hasil penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji dua hipotesis mengenai pengaruh *ERP Effectiveness* dan *ERP Quality* terhadap *Employee performance*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur ( $\beta$ ), nilai *t-statistic*, dan *p-value*. Suatu hipotesis dapat diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antar variabel.

**H1. Pengaruh *ERP Effectiveness* terhadap *Employee performance*.** Hasil analisis menunjukkan bahwa *ERP Effectiveness* memiliki koefisien sebesar 0,134 dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,603 dan *p-value* sebesar 0,547. Nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 serta nilai *t-statistic* yang lebih kecil dari 1,96 menunjukkan bahwa *ERP Effectiveness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*. Meskipun arah hubungan bernilai positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk mendukung hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas *ERP* yang diterapkan belum tentu secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya faktor pendukung lain. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

**H2. Pengaruh *ERP Quality* terhadap *Employee performance*.** Hasil pengujian menunjukkan bahwa *ERP Quality* memiliki koefisien sebesar 0,670 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,544 dan *p-value* sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai ini menunjukkan bahwa *ERP Quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*. Artinya, semakin baik kualitas sistem *ERP* yang digunakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sistem yang mudah digunakan, akurat, dan mampu mendukung proses kerja secara efisien akan membantu karyawan bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	$\beta$	T-stat	p-value	Kesimpulan
<i>ERP Effectiveness</i> -> <i>Employee performance</i>	0,134	0,603	0,547	Di Tolak / Tidak Berpengaruh Signifikan
<i>ERP Quality</i> -> <i>Employee performance</i>	0,670	3,544	0,000	Di Terima/ Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Versi 3, 2026

### Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa *ERP Quality* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, sementara *ERP Effectiveness* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan ini menarik untuk dibahas lebih dalam karena mencerminkan bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas sistem yang mereka gunakan sehari-hari ternyata jauh lebih menentukan kinerja mereka dibanding sekadar seberapa efektif sistem tersebut dalam mencapai tujuan implementasinya. Hal ini sejalan dengan kerangka TAM yang menjadi landasan teori penelitian ini, di mana penerimaan teknologi oleh pengguna sangat bergantung pada persepsi kegunaan dan kemudahan yang mereka rasakan secara langsung.

#### 1. Pengaruh *ERP Effectiveness* terhadap *Employee performance*

*ERP Effectiveness* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,134, nilai *t-statistic* sebesar 0,603, dan *p-value* sebesar 0,547. Meskipun arah hubungannya positif, angka ini jauh dari ambang signifikansi yang dipersyaratkan, sehingga H1 pada penelitian ini ditolak. Temuan ini sebenarnya tidak sepenuhnya mengejutkan, karena sejalan dengan hasil studi Wulandari (2024) yang juga menemukan bahwa efektivitas *ERP* tidak selalu berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun secara konseptual hubungan tersebut bersifat positif. Kondisi ini bisa dipahami jika melihat konteks di lapangan sistem *ERP* bisa saja dinilai sudah berjalan efektif dari sisi pencapaian tujuan implementasi dan integrasi proses bisnis, namun kalau karyawan belum benar-benar merasakan manfaatnya dalam pekerjaan harian mereka, dampak terhadap kinerja individu pun menjadi tidak terlalu terasa. Dalam konteks CV Edukarya Gemilang Jaya yang mayoritas karyawannya masih memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, kemungkinan besar adaptasi terhadap sistem *ERP* masih dalam tahap awal, sehingga efektivitas sistem belum bisa diterjemahkan secara langsung ke dalam peningkatan performa kerja yang terukur.

#### 2. Pengaruh *ERP Quality* terhadap *Employee performance*

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8885>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berbeda dengan temuan sebelumnya, *ERP Quality* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,670, nilai *t-statistic* sebesar 3,544, dan *p-value* sebesar 0,000. Ini berarti H<sub>2</sub> pada penelitian ini diterima. Nilai koefisien yang cukup besar ini mengindikasikan bahwa kualitas sistem *ERP* yang meliputi kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan merupakan faktor yang paling menentukan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara optimal. Ketika sistem yang digunakan mudah dioperasikan, informasi yang dihasilkan akurat dan relevan, serta dukungan layanan tersedia dengan baik, karyawan akan lebih percaya diri dan terbantu dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Rohani *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa keberhasilan penggunaan *ERP* sangat berkaitan erat dengan kepuasan pengguna yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. (Putra & Nusraningrum, 2022; Wedhiningsih & Purnamasari, 2024) juga menemukan hal serupa, bahwa ketiga dimensi kualitas sistem informasi tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja pengguna ERP. Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang didominasi usia muda dan tergolong baru tampaknya lebih merespons kualitas sistem yang mereka rasakan langsung ketimbang efektivitas sistem dalam pengertian yang lebih makro. Ini masuk akal secara psikologis kalau sistemnya enak dipakai dan informasinya bisa dipercaya, karyawan akan lebih termotivasi untuk menggunakannya secara maksimal dan itu yang akhirnya mendorong kinerja mereka.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Edukarya Gemilang Jaya, dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem *ERP* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kualitas sistem yang digunakan, mulai dari kemudahan penggunaan, keakuratan informasi, sampai dukungan layanan yang diberikan, maka semakin terbantu juga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan lebih mudah beradaptasi dan bekerja secara optimal ketika sistem yang digunakan terasa nyaman, mudah dipahami, dan benar-benar membantu aktivitas kerja sehari-hari. Di sisi lain, *ERP Effectiveness* dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance*. Meskipun secara umum sistem *ERP* sudah berjalan dan mendukung proses bisnis perusahaan, hal tersebut belum tentu langsung berdampak pada peningkatan performa individu karyawan. Hal ini kemungkinan terjadi karena sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal penggunaan *ERP* dan masih dalam proses penyesuaian terhadap sistem yang diterapkan perusahaan. Jadi, walaupun sistem dinilai efektif dari sisi perusahaan, manfaatnya belum sepenuhnya dirasakan langsung oleh pengguna dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi *ERP* pada perusahaan skala kecil dan menengah tidak hanya bergantung pada efektivitas sistem secara keseluruhan, tetapi lebih dipengaruhi oleh bagaimana kualitas sistem tersebut dirasakan langsung oleh pengguna. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada peningkatan kualitas sistem ERP, memberikan pelatihan yang berkelanjutan, serta memastikan karyawan mendapatkan pendampingan yang cukup selama proses adaptasi sistem. Dengan begitu, penggunaan *ERP* diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

#### Reference

- Aditiyah Wulandari, F. (2024). *The Influence of Effectiveness and Quality of Information Systems Based on Enterprise Resource Planning (ERP) on Employee Performance of PT Swabina Gatra* (Vol. 4, Number 1).
- Aisa Effendhi, N. (2025). *Journal of Culture Accounting and Auditing Pengaruh Karakteristik Pengguna dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dalam Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP)*. <http://journal.umg.ac.id/index.php/jcaa>
- Aljarrah, M. (2021). The impact of enterprise resource planning system of human resources on the employees' performance appraisal in Jordan. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 17, 351–359. <https://doi.org/10.37394/232015.2021.17.35>
- Andrianto, A. (2019). Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) implementation on user performance: Studies at University of Jember. *Journal of Physics: Conference Series*, 1211(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1211/1/012040>
- Ariel Rizky, M., Qomarul Huda, M., Mulya Rahman, D., Lukman Sakti, M., Rahajeng, E., Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, U., Ir Juanda No, J. H., Ciputat Tim, K., & Tangerang Selatan, K. (2025). Faktor Keberhasilan dan Kegagalan Implementasi ERP pada Sektor Manufaktur: Systematic Literature Review. *Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi (JNKTI)*, 8(4).
- Ayu Saraswati, D., Ardiansyah, M., Alfian Saleh, K., Yusuf Ariyadi, M., Komunikasi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Karanganyar, U. (2025). PENGARUH ERP MODUL HUMAN RESOURCES TERHADAP PENENTUAN MANFAAT DAN KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA. In *Jurnal Manajemen Daya Saing* (Vol. 27, Number 2).
- Azizah, A., Fauzi, R., & Alam, P. (2020, November 20). *Discovering the Impact of ERP (Enterprise Resource Planning) Adoption toward Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.23-11-2019.2301496>
- Dharma Putra, I. M. Y., & Nusraningrum, D. (2022). Enterprise Resource Planning Implementation: User Satisfaction on Service Information System Quality. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 12(3), 443. [https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix.2022.v12i3.006](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2022.v12i3.006)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Karim, M. R., Nordin, N., Yusof, M. F., Amin, M. Bin, Islam, M. A., & Hassan, M. S. (2023). Does ERP implementation mediate the relationship between knowledge management and the perceived organizational performance of the healthcare sector? Evidence from a developing country. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2275869>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8885>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Pranoto, P., Muslim, A. C., & Timur, R. P. (2023). Impact of ERP Implementation on Company Bottled Water to Performance Company. *Jurnal Economia*, 19(2), 283–301. <https://doi.org/10.21831/economia.v19i2.54182>
- Prayoga Silalahi, I. (2022). Pengaruh Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kinerja Perusahaan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(6), 768–775. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i6.440>
- Putra, D. G., Rahayu, R., & Putri, A. (2021). The Influence of Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation System on Company Performance Mediated by Organizational Capabilities. *Journal of Accounting and Investment*, 22(2), 221–241. <https://doi.org/10.18196/jai.v22i2.10196>
- Riri, L. P., Annisa, S., Lolli, C., Ridho, A., & Perkasa, D. (2020). DAMPAK IMPLEMENTASI SISTEM ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN: SEBUAH STUDI LITERATUR.
- Rohani, K., Shinta, W., Administrasi, P., Terapan, B., & Batam, P. N. (2018). MENGUKUR KESUKSESAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI ENTERPRISE RESOURCES PLANNING (ERP) TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT UNISEM BATAM. In *Journal of Applied Business Administration* (Vol. 2, Number 2).
- Seneviratne, S. M. C., & Colombage, L. (2023). The impact of User-Characteristics and Organizational-Characteristics on End-user Satisfaction with Enterprise Resource Planning (ERP) systems. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 5(1), 75–95. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v5i1.1295>
- Wedhiningsih, N., & Purnamasari, I. (2024). Analisis Sistem ERP Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode WebQual 4.0. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 18(2), 177–184. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2024.18.2.1845>
- Zamir, Z. (2023). CAN THE SYSTEM, INFORMATION, AND SERVICE QUALITIES IMPACT EMPLOYEE LEARNING, ADAPTABILITY, AND JOB SATISFACTION? *Applied Computer Science*, 19(1), 25–46. <https://doi.org/10.35784/acs-2023-03>