

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP IMPLEMENTASI
E-PROCUREMENT PADA KINERJA PEGAWAI PENGADAAN BARANG/ DAN JASA
KABUPATEN PEMALANG**

Afifudin Fauzan^{1*}, Suliyanto², Tabrani¹

¹Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

²Magister Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, Indonesia

*Email corresponding author: fauzanafifudin@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya pada penelitian ini adalah untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai, 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, 4) Menganalisis pengaruh penerapan *e-procurement* terhadap kinerja pengadaan barang dan jasa.

Metode penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data yang berupa kuesioner. Metode teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Software SmartPLS.

Berdasarkan simpulan atas hipotesis maka dapat dirumuskan simpulan atas masalah penelitian yaitu implementasi *e-procurement* dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja, sehingga peningkatan implementasi *e-procurement* dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai dan motivasi kerja pegawai. Kinerja pegawai barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Pemalang dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi dan implementasi *e-procurement* sehingga peningkatan kinerja pegawai barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Pemalang dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi, komitmen organisasi dan implementasi *e-procurement*.

Kata Kunci: kompetensi, komitmen, motivasi, kinerja pegawai

Abstract

The purpose of doing this research is to 1) To analyze the effect of employee competence on employee performance, 2) To analyze the effect of employee commitment on employee performance, 3) To analyze the influence of employee motivation on employee performance, 4) To analyze the effect of implementing e-procurement on performance procurement of goods and services.

This research method is included in the type of survey research using quantitative research methods. The data collection method in this study used data in the form of a questionnaire. The technical data analysis method used in this study is using the Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS Software.

Based on the conclusions on the hypothesis, conclusions can be formulated on the research problem, namely the implementation of e-procurement is influenced by competence and work motivation, so that increasing the implementation of e-procurement can be done through increasing employee competence and employee motivation. The performance of goods and services employees in the Pemalang Regency Government is influenced by competence, organizational commitment and implementation of e-procurement so that improving the performance of goods and services employees in the Pemalang Regency Government can be carried out through increasing competence, organizational commitment and implementation of e-procurement.

Keywords: competency, commitment, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Kegiatan pelaksanaan otonomi daerah pada pemerintah daerah dalam implementasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang daerah, merupakan bagian dari pelaksanaan pelaksanaan penyelenggara administrasi keuangan daerah. PerPres. No. 54. Tahun 2010 tentang *E-procurement* atau Pengadaan barang/jasa secara elektronik adalah dengan menggunakan teknologi dan transaksi elektronik dilakukan sesuai inovasi data dan pertukaran elektronik

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement*
Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pemalang

sesuai dengan peraturan hukum dan peundang-undangan. Dengan demikian, pengawas dan pengelolaan barang daerah perlu berkoordinasi dengan peraturan yang jelas. Salah satu pedoman yang menjadi dasar pengelolaan barang daerah adalah alasan penatausahaan barang daerah Kabupaten Pemalang meskipun ada Perda No. 27/ Tahun 2014/ tentang Pengelolaan /Barang Milik Negara/Daerah,/Permendageri No. 17/Tahun/2007, maka melalui Peraturan Menteri No. 54 Tahun/2010 tentang Pengadaan Barang/jasa dilakukan Pemerintah dan produk dan Perda Kabupaten Pemalang No. 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah/ dan Peraturan Bupati (PERBUB) Kabupaten Pemalang No. 29 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Barang Milik Daerah./

Kabupaten Pemalang adalah diantara pemerintah daerah Jawa Tengah yang telah menggunakan Layanan Pengadaan Secara Elektronik/(LPSE), serta membawahi layanan *E-procurement* baik untuk pengguna internal maupun eksternal. Kantor/ Instansi Pengadaan Barang/ Jasa (PBJ) Pemalang merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang tugasnya antara lain mengkoordinasikan serta mengolah pengadaan barang/jasa milik daerah pada setiap OPD, dimana Opini yang diberikan oleh BPK RI merupakan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)/ atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang salah satunya menjadi tolok ukur kinerja Pemerintah Daerah. sejak tahun 2016, telah 5 kali memegang Opini Wajar Tanpa Pengecualian/(WTP)secara berturut-turut./ Penggunaan sistem teknologi informasi di sektor publik merupakan suatu kebutuhan dalam rangka, meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Penerapan teknologi informasi untuk pengolahan data dan transaksi yang kompleks serta penyediaan informasi publik diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan organisasi sektor publik kepada masyarakat. Hal ini senada dengan pendapat beberapa ahli iSyamsir Torang/ (2012), mendefinisikan hasil kinerja kuantitas atau kualitas kerja individu atau kelompok dalam organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi yang berlaku yang berpedoman pada norma, prosedur operasi etika, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku. dalam organisasi.

Perbandingan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya tahun 2020 dan 2021 menurut pernyataan pendapat BPK RI, dapat ketahui pada Tabel 1. di bawah ini:

No	Kinerja Pegawai Pengadaan Barang dan Jasa	Keterangan Kinerja	
		2020	2021
1.	Program Pelayanan Administrasi		
a.	Pendataan barang dan Jasa sesuai dengan informasi	Memadai	Memadai
b.	Pencatatan jumlah, jenis, satuan, spesifikasi dan harga.	Memadai	Memadai
c.	Sarana dan prasarana penunjang dalam Inventarisasi	Memadai	Memadai
2.	Program Penyempurnaan Pengembangan Sistem Pelaporan Kinerja dan Pencapaian Keuangan	Belum Memadai	Belum Memadai
3.	Program pelaporan Pengadaan barang dan jasa.		
a.	Koordinasi terkait dengan pelaporan elektronik	Belum Memadai	Belum Memadai
b.	Pelaksanaan pemantauan pengadaan barang dan jasa	Belum Memadai	Belum Memadai
c.	Laporan evaluasi administrasi pengadaan	Belum Memadai	Belum Memadai
4.	Program peningkatan dan kapasitas kelembagaan dalam perencanaan	Belum Memadai	Belum Memadai

pembangunan pengadaan barang dan jasa*Sumber: Opini BPK RI pada kinerja pengurus barang, tahun 2020 dan 2021*

Berdasarkan tabel diatas kinerja pengadaan barang dan jasa pada tahun 2021 secara keseluruhan belum memadai, hanya 3 (tiga) dari kinerja pengadaan barang/jasa sudah memadai yaitu berkaitan dengan pendataan barang dan Jasa sesuai dengan informasi, pencatatan jumlah, jenis, satuan, spesifikasi dan harga, Sarana dan prasarana penunjang dalam Inventarisasi. Tidak ada kenaikan kinerja terjadi pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2020 dari belum memadai yaitu program peningkatan kemampuan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, kordinasi terkait sesuai pelaporan elektronik, pelaksanaan pemantauan pengadaan barang dan jasa, laporan evaluasi administrasi pengadaan, program peningkatan dan kapasitas kelembagaan dalam perencanaan pembangunan pengadaan barang dan jasa sama antara tahun 2020 dengan 2021 masih belum memadai.

Melihat permasalahan yang dihadapi maka dibutuhkan sumber daya manusia,/dalam hal ini pegawai pengadaan barang/jasa memiliki kemampuan kerja yang optimal, untuk itu perlu dilakukan pembinaan yang lebih baik untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, apabila kemampuan kerja pegawai sudah baik, maka kinerjanya juga tinggi, sehingga diharapkan mampu mendukung upaya efisiensi kerja seorang menjadi modal sumber daya yang memegang kunci sangat penting dalam mencapai tujuan pemerintahan yang baik. pembangunan dapat berlangsung secara efisien dan efektif, bersih dan bertanggung jawab.

Kompetensi adalah salah satu aspek dalam menentukan keberhasilan sistem di Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pematang Jaya. Dalam PerPres No. 54/Tahun/2010 disebutkan bahwa kepemilikan Sertifikat Keahlian Pengadaan Barang /Jasa merupakan bukti sah dari pemerintah atas kemampuan serta kompetensi profesional di bidang pengadaan barang/jasa. Pegawai PBJ (pengadaan barang/jasa) di setiap organisasi pemerintah bisa memperoleh sertifikat keahlian tersebut dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa.

Perbandingan jumlah tingkat pendidikan kinerja Pegawai pengadaan barang dan jasa tahun 2020 dalam memperoleh sertifikat uji kompetensi sesuai dengan data opini BKD kabupaten pematang, dapat ketahu Tabel 2 di bawah ini:

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Uji Kompetensi		%
			Lulus	Tidak Lulus	
1	Pendidikan S2 dan sederajat	6	6	0	100%
2	Pendidikan S1 dan sederajat	35	26	9	74,29%
3	Pendidikan D3 dan sederajat	4	2	2	50,00%
4	Pendidikan SMU/SMK dan sederajat	4	0	4	0%
5	Pendidikan SMP dan sederajat	1	0	1	0%
Jumlah		50	34	16	68,00%

Sumber: Opini BKD pengadaan barang dan jasa tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas kinerja pengadaan barang dan jasa pada tahun 2021 secara keseluruhan pada tingkat pendidikan S2, S1, D3, SMU/SMK dan SMP sederajat yang mengikuti uji kompetensi berjumlah 50 pegawai dan lulus berjumlah 34, serta yang tidak lulus 16, hal ini di karenakan tingkat pendidikan yang semakin rendah akan semakin berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengolah sumberdaya manusia. Melihat dari sumber data tersebut dapat di ketahu bahwa tingkat pendidikan dalam mengikuti uji kompetensi belum sepenuhnya

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pemalang

memadai, hanya 3 (tiga) jenis pendidikan yang mampu untuk menjadi pegawai pengadaan barang dan jasa, yaitu pada tingkatan pendidikan S2, S1 dan D3 sederajat dengan demikian pada tingkat pendidikan SMU/SMK dan SMP belum bisa dikatakan mampu untuk menyesuaikan diri dalam mengelola sumberdaya dan data, baik karena bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun karena rendahnya kinerja SDM itu sendiri

Kabupaten Pemalang mempunyai peran yang bagus untuk mencegah terjadinya kecurangan. *E-procurement* dapat dikembangkan pada Aplikasi LPSE karena berbagai faktor kegagalan dan buruknya kinerja pengadaan barang dan jasa pemerintah. Identifikasi berbagai kelemahan yang ada pada kinerja pengadaan barang dan jasa diharapkan dapat diselesaikan dengan membuat sistem *E-procurement* dengan sistem Aplikasi LPSE. Sistem dikatakan berhasil jika didukung oleh beberapa faktor menurut Giri Sucahyo (2009) yaitu E-Leadership, transformasi pola pikir dan pola tindakan, serta Ketersediaan Infrastruktur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan *E-procurement* akan dapat meningkatkan kinerja pengadaan barang dan jasa pemerintah, khususnya staf/pegawai pengadaan barang dan jasa.

Berdasarkan informasi lapangan dan permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui kompetensi, komitmen dan motivasi pegawai pengadaan barang dan jasa dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan *E-procurement* di/Pemerintah Kabupaten Pemalang. Dalam hal ini penulis melakukan studi penelitian pada pegawai pengadaan barang/jasa di Pemerintah Kabupaten Pemalang

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Variabel independen/eksogen/bebas disimbolkan dengan (simbol X) yang merupakan variabel untuk mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/endogen/terkait (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini variabel berfungsi menerangkan atau mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas (endogen/dependen). Sehingga penulis memberikan definisi variabel independen/eksogen/ bebas dalam penelitian ini terdiri dari :

Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan suatu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai pengadaan barang dan jasa berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pemilihan penyedia barang dan jasa secara profesional, efektif dan efisien hal ini sesuai dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46a tahun 2003). Pengukuran indikator-indikator variabel kompetensi pegawai pengadaan barang dan jasa dalam penelitian ini terdiri dari :

Pengetahuan (X1.1)

Merupakan segala informasi atau wawasan akan peraturan dan ketentuan di bidang pengadaan barang dan jasa yang dimiliki atau dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang diukur melalui item pernyataan pemahaman terhadap uraian tugas pada organisasi pemerintah daerah.

Keterampilan (X1.2)

Merupakan suatu kemampuan/keahlian/kecakapan dalam mengerjakan tugas fisik atau mental di bidang pengadaan barang dan jasa yang dimiliki atau dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang diukur melalui item pernyataan kemampuan melaksanakan pengadaan barang dan jasa dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui LPSE (*e-procurement*).

Sikap Perilaku atau *attitude* (X1.3)

Merupakan suatu bagian intrinsik dari kepribadian atau karakter seseorang/pegawai yang berupa persepsi, keyakinan, perasaan dan tingkah laku dalam berinteraksi atau komunikasi dengan orang lain, yang diukur melalui item pertanyaan yang memiliki optimisme dalam menyelesaikan tiap tugas pemilihan penyedia barang dan jasa sesuai dengan jadwal pengadaan.

Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang/ pegawai dalam lingkungan organisasi pemerintah daerah untuk dapat memihak kepada kepentingan organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai pengadaan barang dan jasa. Pengukuran indikator-indikator variabel komitmen organisasi pegawai barang dan jasa dalam penelitian ini terdiri dari :

Komitmen Afektif (X2.1)

Komitmen afektif merupakan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan tertentu dalam organisasi, hal ini diukur melalui item pernyataan bahwa permasalahan dalam proses pengadaan barang dan jasa sudah menjadi bagian dari permasalahan pegawai pengadaan barang dan jasa.

Komitmen Kontinual (X2.2)

Komitmen kontinual merupakan keinginan/dorongan atau kemauan yang kuat untuk bekerja keras sebagai pegawai pengadaan barang dan jasa, hal ini diukur melalui item pernyataan akan berkontribusi secara maksimal dalam memenuhi target waktu penyelesaian tugas sebagai pegawai pengadaan barang dan jasa.

Komitmen Normatif (X2.3)

Komitmen Normatif merupakan keinginan dan kemauan yang sangat kuat untuk bisa bertahan dan tetap sebagai pegawai pengadaan barang dan jasa, hal ini diukur melalui item pernyataan untuk tidak memiliki keinginan mengundurkan diri sebagai pegawai pengadaan barang dan jasa.

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi merupakan kondisi internal yang membangkitkan untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat pegawai pengadaan barang dan jasa tetap tertarik dalam kegiatan tertentu dalam organisasi pemerintah daerah, motivasi organisasi merupakan proses memberi semangat dan kepercayaan serta menghardai kontribusi pegawai dari pimpinan organisasi, dengan memberikan penghargaan dan kesejahteraan kepada pegawai barang dan jasa. Pengukuran indikator-indikator variabel motivasi dukungan organisasi pegawai barang dan jasa dalam penelitian ini terdiri dari :

Motivasi Penghargaan (X3.1)

Motivasi penghargaan merupakan anggapan dari pegawai pengadaan barang dan jasa bahwa pimpinan organisasi tempat mereka untuk berkontribusi telah memberikan penghargaan atas kontribusi dan usahanya, hal ini diukur melalui item pernyataan bahwa pimpinan organisasi sudah memberikan perhatian atas kontribusi pegawai pengadaan barang dan jasa dalam menyelesaikan tugas proses pengadaan barang dan jasa.

Motivasi Kepedulian dan Empati (X3.2)

Motivasi kepedulian dan empati merupakan anggapan dari pegawai pengadaan barang dan jasa bahwa pimpinan organisasi tempat mereka berkontribusi telah memberikan kepedulian dan empati atas usaha dan kontribusi mereka, hal ini diukur melalui item pernyataan bahwa pimpinan organisasi akan memberikan bantuan baik berupa dukungan

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pemalang

maupun hukum kepada pegawai pengadaan barang dan jasa, apabila sedang menghadapi kesalahan dan proses hukum terkait dengan tugas pengadaan barang dan jasa.

Motivasi Kesejahteraan Pemberian Kompensasi (X3.3)

Motivasi kesejahteraan merupakan persepsi atau anggapan dari pegawai pengadaan barang dan jasa bahwa pimpinan organisasi tempat mereka berkontribusi telah memperhatikan kesejahteraannya baik berupa pemberian kompensasi finansial atau non finansial atas usaha dan kontribusi mereka, hal ini diukur melalui item pernyataan dari pimpinan organisasi sudah memberikan kesejahteraan dan fasilitas bagi pegawai pengadaan barang dan jasa berupa penghargaan atas kontribusi pegawai pengadaan barang dan jasa.

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah (*electronic procurement*) atau disebut *E-procurement* (simbol Z1), yaitu suatu aplikasi untuk mengelola data pengadaan barang dan jasa yang meliputi data pengadaan berbasis internet yang didesain khusus untuk mencapai suatu proses pengadaan yang efektif, efisien dan terintegrasi, Purwanto, (2008). Pengukuran indikator-indikator variabel (*electronic procurement*) atau *E-procurement* yang diberikan oleh pegawai pengadaan barang dan jasa pada organisasi pemerintah daerah terdiri dari:

Bukti Langsung atau Tangibles (Z1.1)

Bukti langsung merupakan dimensi pengukuran yang berkenaan dengan daya tarik proses pengadaan melalui pengadaan berbasis internet yang meliputi data pengadaan, fasilitas fisik, perlengkapan pegawai, dan kondisi fasilitas penunjang, serta kemampuan pegawai dalam proses *E-procurement*, yang diukur melalui item pernyataan dalam proses pengolahan data *E-procurement* pada pengadaan barang dan jasa ketersediaan internet dan fasilitas dengan peralatan kerja yang cukup memadai.

Keandalan atau Reliability (Z1.2)

Keandalan merupakan dimensi pengukuran yang berkenaan dengan kemampuan pegawai pengadaan barang dan jasa dalam proses *E-procurement* yang akurat, sejak pertama kali melakukan transaksi sampai dengan hasil tanpa membuat kesalahan untuk mengelola data pengadaan barang dan jasa, dan sanggup menyampaikan informasi sesuai dengan waktu dan jenis transaksi yang telah disepakati, diukur melalui item pernyataan sudah menjalankan standar prosedur layana (SOP) pengadaan barang dan jasa dengan baik.

Daya Tanggap atau Responsiveness (Z1.3)

Daya tanggap merupakan dimensi pengukuran yang berkenaan dengan kesediaan dan keahlian pegawai pengadaan barang dan jasa untuk membantu para pengguna layanan *E-procurement*, dan merespon keinginan dan permintaan organisasi pemerintah daerah, serta memberikan hasil dan informasi tentang waktu dan jangka waktu proses *E-procurement*, hal ini diukur melalui item pernyataan sanggup melayani para pengguna layanan barang dan jasa selama jam kerja pelayanan dan sesuai dengan permintaan dari organisasi pemerintah daerah.

Jaminan atau Assurance (Z1.4)

Jaminan merupakan dimensi pengukuran yang berkenaan dengan perilaku dan kepribadian pegawai pengadaan barang dan jasa agar dapat menumbuhkan kepercayaan organisasi pemerintah daerah terhadap pelayanan kantor PBJ (pengadaan barang/jasa) dan menciptakan rasa aman dan kepercayaan bagi para pengguna layanan *E-procurement*, hal ini diukur melalui item pernyataan kepastian petugas pengadaan barang dan jasa yang memberikan pelayanan dapat diketahui dengan mudah oleh setiap pengguna layanan organisasi pemerintah daerah.

Empati atau *Empathy* (Z1.5)

Empati merupakan dimensi pengukuran yang berkenaan dengan pemahaman pegawai pengadaan barang dan jasa terhadap permasalahan pengguna layanan *E-procurement* dan dapat bertindak demi kepentingan OPD sebagai pengguna layanan, dapat memberikan perhatian secara personal kepada pengguna layanan dan memiliki jam kerja yang jelas, yang diukur melalui item pernyataan selalu bersikap ramah pegawai barang dan jasa dalam menanggapi setiap keluhan yang disampaikan oleh organisasi pemerintah daerah.

Kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan kinerja pegawai barang dan jasa dalam melaksanakan tugas pemilihan penyedia barang dan jasa sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pengadaan barang dan jasa pemerintah (Perpres 54 tahun 2010). Pengukuran indikator-indikator variabel kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa terdiri dari **Efektif (Y1.1)**

Efektif yang berarti pegawai pengadaan barang dan jasa harus sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan serta memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi pemerintah daerah, dalam hal ini diukur melalui item pernyataan kemampuan teknis penyedia barang dan jasa yang ditetapkan sebagai pemenang lelang melalui *E-procurement* yang sudah sesuai dengan kebutuhan yang telah disampaikan oleh organisasi pemerintah daerah sebagai pemberi kerja

Efisien (Y1.2)

Efisien berarti pegawai pengadaan barang dan jasa harus dapat mengusahakan dengan menggunakan dana dan daya yang minimum untuk mencapai kualitas dan sasaran dalam layanan *E-procurement*, dengan waktu yang ditetapkan atau menggunakan dana yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil dan sasaran dengan kualitas yang maksimum sesuai dengan perencanaan yang baik, hal ini dapat diukur melalui item pernyataan dapat menggunakan biaya yang minimum dalam menyelesaikan kegiatan pemilihan penyedia barang dan jasa sesuai dengan perencanaan.

Transparan (Y1.3)

Transparan yang berarti semua informasi dan ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku mengenai barang dan jasa sudah jelas dapat diketahui secara luas oleh pengguna layanan *E-procurement*, pada khususnya serta oleh masyarakat pada umumnya, hal ini dapat diukur melalui item pernyataan menyampaikan pemberian informasi dan penjelasan atas dokumen pengadaan barang dan jasa yang telah disusun kepada semua peserta lelang.

Terbuka (Y1.4)

Terbuka berarti bahwa proses pengadaan barang dan jasa melalui *E-procurement* dapat diikuti oleh semua penyedia barang dan jasa yang memenuhi persyaratan dan kriteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur dengan jelas, yang diukur melalui item pernyataan memberikan kesempatan dan keterbukaan yang seluas-luasnya kepada semua penyedia barang dan jasa yang kompeten untuk mendaftar sebagai peserta lelang.

Bersaing (Y1.5)

Bersaing yang berarti bahwa proses pengadaan barang dan jasa harus dilaksanakan melalui persaingan yang sehat dan transparan diantaranya sebanyak mungkin penyedia barang dan jasa yang setara dan memenuhi persyaratan dalam layanan *E-procurement*, sehingga dapat diperoleh informasi barang dan jasa yang ditawarkan secara kompetitif dan tidak ada intervensi yang mengganggu terciptanya mekanisme pasar dalam pengadaan barang dan jasa, hal ini dapat diukur melalui pertanyaan berusaha semaksimal mungkin menghindari adanya intervensi dari

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pemalang

pihak manapun dalam penetapan pemenang lelang, termasuk intervensi dari pihak organisasi pemerintah daerah pemberi kerja.

Adil dan tidak diskriminatif (Y1.6)

Adil dan tidak diskriminatif yang berarti bahwa proses pengadaan barang dan jasa melalui *E-procurement* harus dapat memberikan perlakuan yang sama bagi semua calon penyedia barang dan jasa, serta tidak ada tindakan yang mengarah untuk memberi keuntungan kepada pihak tertentu, dengan tetap memperhatikan kepentingan keseluruhan, hal ini dapat diukur melalui item pernyataan tidak membuat persyaratan teknis tertentu dalam dokumen pengadaan barang dan jasa yang mengarah kepada pelaku usaha tertentu.

Akuntabel (Y1.7)

Akuntabel yang berarti bahwa proses pengadaan barang dan jasa harus sesuai dengan aturan dan ketentuan yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa sehingga dapat dipertanggungjawabkan, hal ini dapat diukur melalui item pernyataan sudah melaksanakan pengadaan barang dan jasa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perumusan Hipotesis

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap *E-Procurement*.

H2 : Komitmen berpengaruh positif terhadap *E-Procurement*

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *E-Procurement*.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai barang dan jasa.

H5 : Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai barang dan jasa.

H6 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai barang dan jasa

H7 : *E-Procurement* berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai barang dan jasa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN/PNS pengadaan barang dan jasa berdasarkan SK/keputusan tim pengadaan barang dan jasa dari pimpinan OPD Kabupaten Pemalang Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data yang berupa kuesioner. Metode teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan *Software SmartPLS*.

HASIL DAN ANALISIS

Merancang Model Struktural (*Inner model*)

Model Struktural atau *Inner model* yaitu menggambarkan suatu hubungan antar variabel laten berdasarkan pada konsep *substantive theory*. Perancangan model struktural tersebut didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian ini. Hubungan struktural antar variabel tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan jalur yang terdapat dalam kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Z_1 = f \{ X_1, X_2, X_3 \}$$

$$Y_1 = f \{ X_1, X_2, X_3, Z_1 \}$$

Keterangan: X1 = Kompetensi.

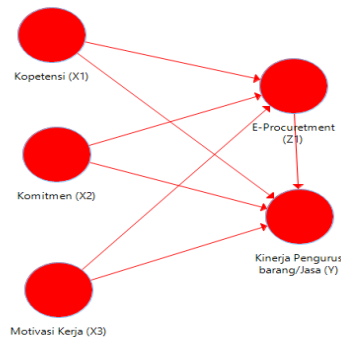
X2 = Komitmen.

X3 = Motivasi Kerja.

Z1 = Implementasi *E-procurement*.

Y1 = Kinerja Pegawai Barang dan Jasa.

Rancang Model Struktural (*Inner model*) dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1. Rancangan Model Struktural (*Inner model*)

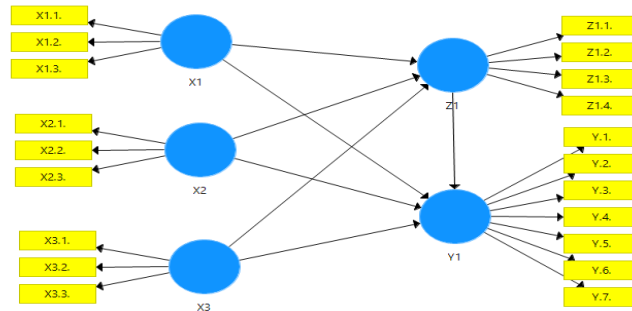
Sumber: (diolah) Smart-PLS model.

Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *Outer Model* yaitu menggambarkan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Perancangan model pengukuran pada penelitian ini menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah rancangan model pengukuran pada refleksif atau formatif dengan merujuk pada definisi operasional variabel.

Mengkonstruksikan diagram jalur

Mengkonstruksi diagram jalur pada penelitian ini dilakukan dengan menggambar model struktural yang menghubungkan antar variabel laten dan memasukkan variabel *observed* atau indikator ke dalam variabel laten. Rancangan gambar diagram jalur beserta model pengukurannya dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2. Rancangan Diagram Jalur beserta Model Pengukuran

Sumber : Smart-PLS Model (diolah)

Keterangan:

X1 : Kompetensi.

X2 : Komitmen.

X3 : Motivasi Kerja.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pematang

Z1 : Implementasi *E-procurement*.

Y1 : Kinerja Pegawai Barang dan Jasa.

● : Konstruksi.

■ : Indikator.

→ : Pengaruh.

----> : Dibentuk

Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Konversi Diagram jalur yang sudah dibentuk selanjutnya dikonversi ke dalam persamaan model pengukuran (*Outer model*) dan diolah ke dalam persamaan model struktural (*inner model*).

Metode Perhitungan Pendugaan Parameter (Estimasi)

Metode pendugaan parameter (estimasi) perhitungan di dalam Smart-PLS adalah metode kuadrat terkecil (*last square methods*). Proses perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi dimaksud akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Metode pendugaan parameter di dalam aplikasi Smart-PLS meliputi 3 (tiga) hal, yaitu: (1) Estimasi berat (*Weight estimate*) yaitu perkiraan yang digunakan untuk menghitung data variabel laten. (2) Estimasi jalur (*path estimate*) yaitu perkiraan yang digunakan untuk menghubungkan antara variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya. (3) Cara (*means*) dan parameter lokasi yaitu nilai konstanta regresi dan intersep) untuk menghubungkan indikator dan variabel laten

Uji Kesesuaian Model (*goodness of fit model*)

Goodness of fit model atau yang sering disebut sebagai uji kesesuaian merupakan dilakukan pada *software* Smart-PLS dengan melakukan model luar (*outer model*) dan model dalam (*inner model*).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara umum menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu pendekatan metode yang menggunakan *Smart-PLS*. Hal tersebut disebabkan pada metode ini pada pengujian Hipotesis. Pada penelitian ini pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan menggunakan metode *Resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Gaiser & Stone. Penerapan metode *Resampling Bootstrap* yaitu metode yang memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) yang tidak memerlukan asumsi distribusi bebas, serta tidak memerlukan data sampel yang besar (direkomendasikan pada sampel minimum 30 responden). Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian yang dimaksud menggunakan nilai statistik dan nilai probabilitas atau alpha sebesar 1%. Hipotesis dalam penelitian ini yang sudah ditetapkan dapat diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan $P_{value} < 0,05$ ($\alpha=5\%$).

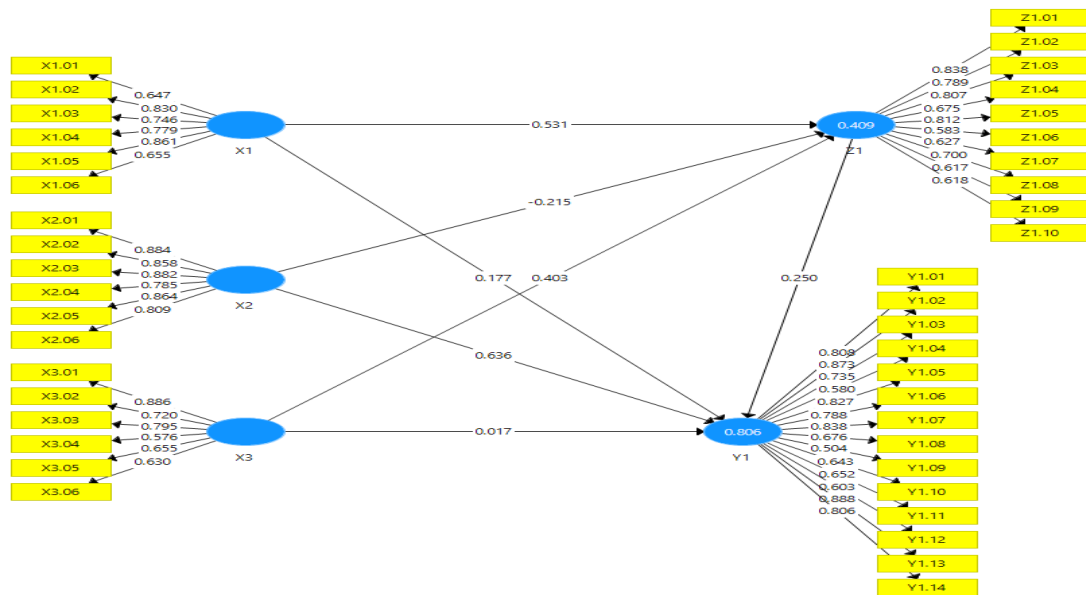
Analisis Data

Pengukuran Outer Model

Analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu analisis *partial least square*. Adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square* yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengukuran Outer Model

Mengukur *outer model* maksudnya adalah guna menspesifikasi korelasi antara variabel laten dengan indikator yang dilakukan dengan beberapa pengukuran yakni: *Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dalam penelitian ini meliputi kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, implementasi *e-procurement* dan kinerja pegawai dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Masing-masing indikator dikatakan reliabel jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,500.



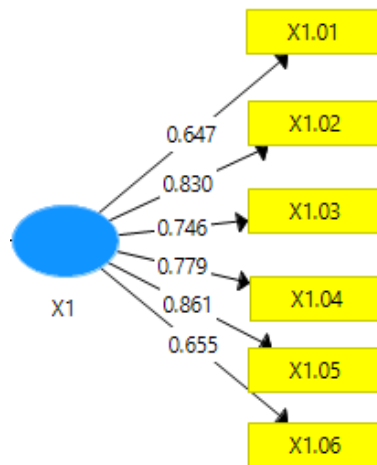
Gambar 3. Model Corelasi Konstruk dan Indikator

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasar pada gambar di atas, kemudian diperoleh informasi mengenai *convergent validity* dari model pengukuran masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi terdiri atas 6 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel kompetensi:



Gambar 4. Hasil Outerloading Variabel Kompetensi

Hasil *outerloading* variabel kompetensi dijelaskan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Outer Loading Variabel Kompetensi

No.	Kode Pernyataan	Outer Loading
1	X1.01	0,647
2	X1.02	0,830
3	X1.03	0,746
4	X1.04	0,779
5	X1.05	0,861
6	X1.06	0,655

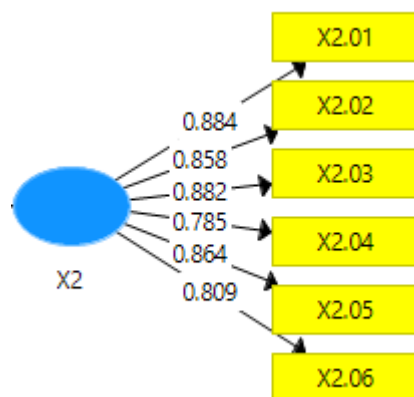
Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pemalang

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3 adalah hasil *outer loading* variabel kompetensi dan berdasar pada hasil pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi indikator pada variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500 sehingga 6 pernyataan mengenai variabel kompetensi tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri atas 6 item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel komitmen organisasi:



Gambar 5. Hasil *Outerloading* Variabel Komitmen Organisasi

Hasil *outerloading* variabel komitmen organisasi dijelaskan pada table berikut:

Tabel 4. *Outer Loading* Variabel Komitmen Organisasi

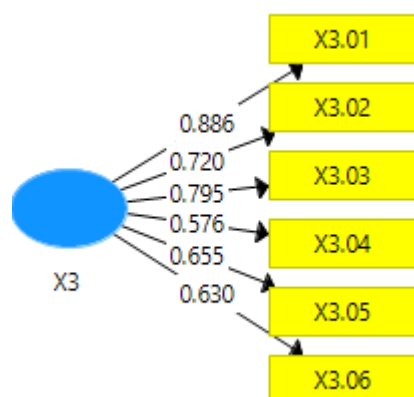
No.	Kode Pernyataan	Outer Loading
1	X2.01	0,884
2	X2.02	0,858
3	X2.03	0,882
4	X2.04	0,785
5	X2.05	0,864
6	X2.06	0,809

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4 adalah hasil *outer loading* variabel komitmen organisasi. Berdasar pada hasil pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi indikator pada variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0.500, sehingga 6 pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terdiri atas 8 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel motivasi kerja:



Gambar 6. Hasil *Outer Loading* Variabel Motivasi Kerja

Hasil *outerloading* variabel motivasi kerja dijelaskan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. *Outer Loading* Variabel Motivasi Kerja

No.	Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
1	X3.01	0,886
2	X3.02	0,720
3	X3.03	0,795
4	X3.04	0,576
5	X3.05	0,655
6	X3.06	0,630

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasar hasil pada Tabel 5 diperoleh nilai korelasi indikator variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500 maka 6 pernyataan variabel motivasi kerja tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Implementasi *e-procurement*

Variabel implementasi *e-procurement* terdiri atas 10 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel implementasi *e-procurement*:



Gambar 7. Hasil *Outer loading* Variabel Implementasi *e-procurement*

Hasil *outerloading* variabel implementasi *e-procurement* dapat dijelaskan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. *Outer Loading* Variabel Implementasi *e-procurement*

No.	Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
1	Z1.01	0,838
2	Z1.02	0,789
3	Z1.03	0,807
4	Z1.04	0,675
5	Z1.05	0,812
6	Z1.06	0,583
7	Z1.07	0,627
8	Z1.08	0,700
9	Z1.09	0,617
10	Z1.10	0,618

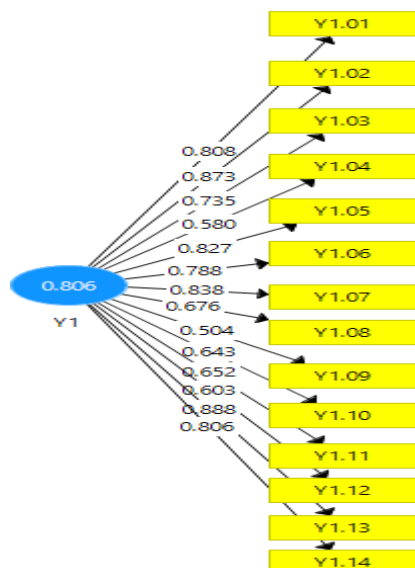
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pemalang

Berdasar hasil pada tabel 6 diperoleh nilai korelasi indikator variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500, maka 10 pernyataan variabel implementasi *e-procurement* tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri atas 14 item pertanyaan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outer loading* variabel kinerja pegawai:



Gambar 8. Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Pegawai

Hasil *outerloading* variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan pada Tabel 7

berikut:

Tabel 7. *Outer Loading* Variabel Kinerja Pegawai

No.	Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
1	Y1.01	0,808
2	Y1.02	0,873
3	Y1.03	0,735
4	Y1.04	0,580
5	Y1.05	0,827
6	Y1.06	0,788
7	Y1.07	0,838
8	Y1.08	0,676
9	Y1.09	0,504
10	Y1.10	0,643
11	Y1.11	0,652
12	Y1.12	0,603
13	Y1.13	0,888
14	Y1.14	0,806

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasar pada hasil pada Tabel 7 diperoleh nilai korelasi indikator pada variabel kinerja pegawai rata-rata memiliki nilai di atas 0,500 maka 14 pernyataan variabel kinerja pegawai tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Discriminant Validity

Ghozali (2018) menyarankan menggunakan AVE sebagai ukuran validitas konvergen, dimana nilai AVE minimal 0,500 menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik.

Tabel 8. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria
Kompetensi	0,574	Memenuhi syarat
Komitmen Organisasi	0,719	Memenuhi syarat
Motivasi Kerja	0,516	Memenuhi syarat
Implementasi <i>e-procurement</i>	0,508	Memenuhi syarat
Kinerja pegawai	0,546	Memenuhi syarat

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasar pada Tabel 8, bisa dilihat bahwasanya seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi yakni di atas 0,5 sehingga berdasar pada tabel tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya model pengukuran reflektif yang diestimasi untuk konstruk kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Mengukur *Inner model*

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya adalah kisaran yang mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) dari variabel implementasi *e-procurement* adalah sebesar 0,409. Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,409 berarti besarnya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap implementasi *e-procurement* adalah sebesar 40,9%.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,806. Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,806 berarti besarnya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan implementasi *e-procurement* terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 80,6%.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk uji hubungan antar konstruk atau uji hipotesis dapat dinilai dengan melihat t-statistik dari estimasi indikator model struktural hasil pengolahan *SmartPLS*. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah 1,98 ($t_{\text{tabel}} \text{signifikansi } 5\% = 1,98$). Hasil estimasi $t_{\text{-statistik}}$ dapat dilihat pada *result for Path Coefficients* pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Pengukuran *Inner model*

Keterangan	Original Sample (O)	t-Statistics (O/STDEV I)	p-value	Keputusan
Kompetensi (X ₁) → Implementasi <i>e-procurement</i> (Z)	0,531	3,898	0,000	Berpengaruh
Komitmen organisasi (X ₂) → Implementasi <i>e-procurement</i> (Z)	-0,215	1,090	0,276	Tidak Berpengaruh
Motivasi kerja (X ₃) → Implementasi <i>e-procurement</i> (Z)	0,403	2,331	0,020	Berpengaruh
Kompetensi (X ₁) → Kinerja	0,177	2,094	0,037	Berpengaruh

Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi *E-Procurement* Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pematang

Keterangan	Original Sample (O)	t-Statistics (O/STDEV)	p-value	Keputusan
pegawai (Y)				
Komitmen organisasi (X ₂) → Kinerja pegawai (Y)	0,636	8,887	0,000	Berpengaruh
Motivasi kerja (X ₃) → Kinerja pegawai (Y)	0,017	0,219	0,827	Tidak Berpengaruh
Implementasi <i>e-procurement</i> (Z) → Kinerja pegawai (Y)	0,250	4,138	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasar pada tabel 9 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (a) Model persamaan yang menggambarkan korelasi antar variabel laten adalah sebagai berikut : Implementasi *e-procurement* = 0,531 Kompetensi -0,215 Komitmen organisasi + 0,403 Motivasi kerja + ϵ , Kinerja pegawai = 0,177 Kompetensi + 0,636 Komitmen organisasi - 0,017 Motivasi kerja + 0,250 Implementasi *e-procurement* + ϵ , (b) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 3,898 > 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan kompetensi berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement*. (c) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 1,090 < 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,276 > 0,05 sehingga dapat diartikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement*. (d) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 2,331 > 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,020 < 0,05 sehingga dapat diartikan motivasi kerja berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement*. (e) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 2,094 > 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,037 < 0,05 sehingga dapat diartikan kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai. (f) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 8,887 > 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai. (g) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 0,219 < 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,827 > 0,05 sehingga dapat diartikan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. (h) Hasil pengujian hipotesis pada pengujian *inner model* pada tingkat signifikansi 0,05 memberikan nilai t-statistik 4,138 > 1,98 dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan implementasi *e-procurement* berpengaruh pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan simpulan atas hipotesis maka dapat dirumuskan simpulan atas masalah penelitian yaitu 1) Kompetensi berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement*., hasil ini mengidentifikasikan bahwa kompetensi efektif dan optimal dapat berpengaruh terhadap proses implementasi *e-procurement*; 2) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement*, hasil ini mengidentifikasikan bahwa komitmen pegawai pengadaan barang dan jasa cenderung tidak tergantung pada implementasi *e-procurement*; 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement*, hasil ini mengidentifikasikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap implementasi *e-procurement* 4) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Pematang, hasil ini mengidentifikasikan bahwa kompetensi pegawai pengadaan barang dan jasa dapat memiliki kualitas kerja yang tinggi; 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Pematang, hasil ini mengidentifikasikan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan efektifitas pegawai pengadaan barang dan jasa; 6) Motivasi kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Pemalang. Hasil ini mengidentifikasi bahwa dengan adanya motivasi kerja yang dilaksanakan selama ini cenderung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa; 7) Implementasi *e-procurement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Pemalang. Hasil ini mengidentifikasi bahwa dengan adanya Implementasi *e-procurement* memberikan pengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa. Berdasarkan simpulan atas hipotesis dapat dirumuskan simpulan atas masalah penelitian adalah bahwa kinerja pegawai pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Pemalang dipengaruhi oleh implementasi *e-procurement*, komitmen organisasi, dan kompetensi pegawai, sedangkan implementasi *e-procurement* dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sri Mulyani. (2018). Metode Analisis dan Perancangan Sistem. Bandung : Abdi Sistem Matika,
- Amstrong, Michael and Baron. (1998) Performance Management. London Institute of personnel and Development. Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Ansori, H.A., (2015). Jurnal : Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.015, No.01, 50–60,
- Dewi Indriasih, Aminul Fajri, Dinda F (2022), Jurnal : Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Pemerintah Desa, Transparansi, dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Volum.03. No.04
- Giri Suchyo, (2009). Inovasi Layanan Publik melalui *E-procurement*, Makalah Pembekalan Layanan Pengadaan Barang Secara Elektronik. Bappenas. Jakarta: LKPP.
- Gunistiyo, G., Budiyo, B., & Suwito, S. (2023). DEVELOPING MARKETING PERFORMANCE THROUGH ORDER-BASED PRODUCT CLONING CAPABILITY ON SMALL METAL INDUSTRY. International Journal of Economics, Commerce and Management, (11), 605-623.
- Gunistiyo, G., Waskito, J., & Utami, Y. (2021). Indonesia stock exchange: Abnormal return amid pandemic. Jurnal Inovasi Ekonomi, 6(01), 15-20.
- Hutapea dan Thoha. (2008:28). Kompetensi Plus. Jakarta : PT. Gramedia
- Syamsir Torang. (2012). Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Tri Wahyudi,. (2019) Joernal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Vol 02, No.02,.
- Veithzal Rivai,. (2005). *Performance Appraisal*; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada,.
- Wibowo,.(2016). Manajemen Kinerja, Depok-Jakarta-14240., Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada,.
- Wina Sanjaya,. (2005:34). Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, Jakarta: CV. Kencana Media Group,.
- Yusni, (2022), Joernal : Pengaruh Implementasi *E-procurement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang/ dan Jasa Dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi, Vol.05 No.02 jurnal Inobis,