

Dampak Penggunaan *E-procurement*, Akuntabilitas, Kompetensi dan Kompensasi pada Kinerja Pengadaan Barang/jasa Pemerintah

Arie Wibisana Hadianto

Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Corresponding author : arie11030048@gmail.com

Abstrak

Anggaran Pengadaan Barang/jasameningkat karena pemerintah berharap pengalokasian dana yang lebih produktif serta untuk pengeluaran yang diperkirakan dapat memberikan multi efek (*multiplier effect*) lebih besar, selain itu Pengadaan Barang/Jasa merupakan hal penting dalam proses percepatan pembangunan nasional serta mempercepat serapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan berdasarkan beberapa penelitian menemukan *inefisiensi* dalam proses pengadaan barang/jasa, yang dapat mempengaruhi kinerja pengadaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Penggunaan *E-procurement*, Akuntabilitas, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengadaan Barang/jasaPemerintah. Teori yang menjadi acuan pada penulisan ini adalah teori agency dengan pendekatan kuantitatif, data primer diperoleh dengan pelaksanaan survei dan *purposive sampling* digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini yaitu para pegawai yang bertugas dalam pengadaan barang/jasasebanyak 53 orang, alat untuk menganalisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS versi 3.2.9 dimana penelitian menghasilkan hipotesis bahwa Dampak Penggunaan *E-procurement*, Akuntabilitas dan Kompetensi berpengaruh negatif pada kinerja pengadaan barang/jasasedangkan Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja pengadaan barang/jasa.

Kata Kunci : Akuntabilitas, *E-procurement*, Kompetensi dan Kompensasi.

PENDAHULUAN

Pengadaan Barang/Jasa sektor Publik atau Pemerintahan merupakan serangkaian prosedur untuk memperoleh barang/jasa yang dilalukan oleh Kementerian, Lembaga, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh barang/jasa oleh pemerintah. Anggaran Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah meningkat setiap tahunnya, karena diperkirakan dapat memberikan efek ganda (*multiplier effect*) lebih besar yang berdampak pada banyak organisasi menghabiskan setidaknya sepertiga dari total anggaran mereka dalam pengadaan barang/jasa, termasuk pengadaan di bagian publik. Selain itu menurut data dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Pemerintah tahun 2019 proporsi anggaran pengadaan barang/jasa pemerintah adalah sebesar 54% dari belanja Kementerian/Lembaga dan Satuan Kerja Perangkat Daerah/SKPD senilai Rp. 1.039 triliun. Tren peningkatan peningkatan anggaran belanja barang dan modal ditampilkan pada Tabel 1 dan Tabel 2 dibawah ini :

Tabel.1
Perkembangan Alokasi Belanja Barang Tahun 2016 – 2020
Pagu Anggaran dan Realisasi per Tahun

(dalam rupiah)

Tahun Anggaran	Pagu Belanja Barang	Realisasi Belanja Barang	Persentase Realisasi terhadap anggaran
2020	273.162.110.060.000	422.338.225.598.487	154,61
2019	345.230.681.636.000	334.418.207.630.784	96,87
2018	340.130.197.863.000	347.468.335.110.569	102,16
2017	294.715.715.955.000	291.459.133.344.592	98,90
2016	304.241.814.530.000	259.646.886.544.136	85,34

Sumber : DJPB

Tabel 2
Perkembangan Anggaran Belanja Moda; Tahun 2016-2020
Pagu Anggaran dan Realisasi per tahun

(dalam rupiah)

Tahun Anggaran	Pagu Belanja Modal	Realisasi Belanja Modal	Persentase Realisasi terhadap anggaran
2020	137.383.862.054.000	190.919.832.381.884	138,97
2019	189.343.197.146.000	177.841.479.636.714	93,93
2018	203.879.406.594.000	184.127.627.500.274	90,31
2017	226.143.729.411.000	208.656.670.235.846	92,27
2016	206.567.406.444.000	169.474.230.324.273	82,04

Sumber : DJPB

Menurut data pada *Indonesian Procurement Watch* (2011) lebih dari 30% sampai 40% anggaran diperuntukkan bagi pengadaan barang/jasa, yang selain gaji aparatur pemerintah dan tunjangan sosial, sehingga anggaran untuk pengadaan barang/jasa menjadi bagian terbesar dipengeluaran pemerintah. Namun, beberapa penelitian menemukan *inefisiensi* dalam proses pengadaan barang atau jasa, yang dapat mempengaruhi kepada kinerja pengadaan, selain itu berdasarkan laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2021 diungkapkan belanja pengadaan barang/jasa fiktif pada dua entitas dengan nilai Rp. 759,61 juta, serta penyedia jasa/rekanan pengadaan barang/jasa tidak menyelesaikan pekerjaannya yang terjadi pada 4 entitas dengan nilai sebesar Rp. 7,66 Miliar dan menyimpulkan terdapat tiga kelompok dominan permasalahan yang terdapat di entitas pemerintah yaitu kelemahan pengendalian internal, ketidakpatuhan terhadap ketentuan mengenai peraturan perundang-undangan serta ketidakefisienan, ketidakhematan dan ketidak efektifan

yang akhirnya dipercaya dengan proses pengadaan barang/jasa dengan secara *online* yang efek positif kedepannya pemerintah dapat mengontrol pengeluaran yang dilakukan oleh instansi pemerintah dan pada gilirannya berdampak pada kinerja pengadaan barang/jasa.

Alat *E-Procurement* merupakan satu diantara program dari implementasi *e-government*, dimana implementasi *e-procurement* tidak hanya mengutamakan situs web dan layanan *online* tetapi juga infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi serta Kapasitas Sumber Daya Manusia (Adjei Bamfo dkk, 2019) Selain, itu diharapkan terdapat lebih banyak pihak untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas di sektor pemerintahan. Tujuan umum digalakkannya penggunaan *e-procurement* adalah untuk mendongkrak tingkat akuntabilitas di sektor publik dalam pengadaan barang/jasa pemerintah. Wlaker dan Brammer (2012) menyampaikan gagasan mereka bahwasanya *e-procurement* akan memastikan komunikasi yang lebih baik antara pembeli dan penyedia sehingga menjembatani bentuk pengadaan manual dengan pertukaran informasi yang lebih baik antar kedua belah pihak serta merujuk kutipan dari Mahmudi dalam Rakhmad (2017, 143) Akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan tentang apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang.

Akuntabilitas publik dalam arti yang fundamental merujuk seberapa tingkat kemampuan jawaban seseorang terkait dengan pekerjaannya dan kinerja organisasi yang diharapkan dengan adanya kompetensi yang memadai serta didukung dengan sistem kompensasi yang adil terhadap Sumber Daya Manusia yang terlibat dipemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan element dalam suatu organisasi yang memiliki peranan yang sangat strategis bagi kemajuan organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuan. Menurut (Setiawan, 2016) elemen SDM mempunyai peranan sebagai agen penggerak pada kegiatan yang berjalan di dalam perseroan atau organisasi. Dimana elemen SDM yang baik pada perseroan atau organisasi akan dapat membantu dalam melancarkan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan (Ichsan dkk, 2021). Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan harus memiliki kualifikasi Kompetensi yang sesuai dengan tujuan organisasi, dimana Menurut (Basu dkk, 2015) Menyatakan bahwa unsur Kompetensi adalah perpaduan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan serta pola perilaku dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi diperlukan dalam hal suatu pekerjaan tertentu dan juga tergantung pada banyak faktor.

Faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pengadaan barang/jasapemerintah adalah terkait Kompensasi. Kompensasi yang diterima pegawai merupakan refleksi dari apa yang telah mereka berikan atau lakukan kepada instansi pemerintah. Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong tingginya prestasi kerja (Wiwiet Eka dkk, 2016).

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, penelitian akan mengusung judul sebagai berikut **“Dampak Penggunaan *E-procurement*, Akuntabilitas, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengadaan Barang/jasaPemerintah”**

2. TELAAH PUSTAKA

a. Landasan Teori

1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Scott (2015) dimana ia menyebutkan bahwa masalah asimetris informasi merupakan hal yang akan mendorong terjadinya *Moral hazard* dan *adverse Selection*. *Moral Hazard* artinya pemegang saham (*Principal*) tidak memahami seluruhnya apa yang sudah dilakukan dan akan dilakukan para manajemen (*agent*) sehingga kecenderungan manajemen dapat melakukan tindakan diluar bahkan melanggar kontrak. *Adverse Selection* artinya bahwa unsur manajemen mengetahui lebih banyak informasi, seperti kekuatan dan kelemahan serta prospek suatu perusahaan dibandingkan dengan pihak investor luar sehingga banyak informasi serta fakta yang dapat mempengaruhi keputusan tidak tersalurkan informasinya kepada pemegang saham. Aikins (2012) menjabarkan bahwa pada organisasi sektor publik, manajer atau pihak yang kadang disebut sebagai *agent* adalah dapat dikatakan sebagai pihak yang bertanggungjawab atas pengendalian dan pengelolaan sumber daya publik. Pihak ini diwakili oleh Pemerintah yang tugasnya untuk Pengelolaan serta Pengendalian sumber daya publik yang dilakukan melalui program-program dan layanan pemerintah, sedangkan *principal* adalah rakyat dan para *stakeholder* lainnya.

2. *E-Procurement*

E-Procurement didefinisikan oleh Djoyosoekarto (2008:10) yaitu penggunaan sistem secara online pada kegiatan transaksi. Willem (2012: 80) mengartikan *e-procurement* sebagai “kegiatan pengadaan barang atau jasa melalui pemakaian internet atau pertukaran data elektronik”. AH Rahadian dan Irman Gapur (2015:3) berpendapat, sistem informasi adalah kumpulan komponen-komponen dalam suatu organisasi pemerintahan yang terkait dengan proses pembuatan, aliran, atau penyebaran informasi.

3. Akuntabilitas (*Accountability*)

Nisjar (1997) dalam Rakhmad (2017, 136) mendefinisikan arti dari Akuntabilitas merupakan wujud konkrit kewajiban aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan bentuk laporan Akuntabilitas serta kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam pencapaian visi misi organisasi.

4. Kompetensi

Pengertian secara harfiah dari kata *competence* yang memiliki makna kecakapan, kemampuan dan juga suatu wewenang. Sedangkan secara etimologi, kompetensi bermakna sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan juga perilaku yang

baik. (Candra dan Fatimah, 2020) Kompetensi merupakan sebuah kondisi kemampuan untuk menjalankan sebuah pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan dan juga ilmu pengetahuan serta adanya dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Castana & Widodo, 2021) Kompetensi didefinisikan sebagai sebuah karakteristik basic dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, situasi dan juga peran tertentu.

5. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang telah diterima oleh pekerja atas imbalbalas jasa dari pekerjaan mereka. Kompensasi dapat pula dimaknakan sebagai bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan juga insentif guna sebagai motivasi karyawan agar tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu menurut (Lestari dkk, 2021) Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas imbaljasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan. Bentuk kompensasi ada 2 (dua) macam yaitu kompensasi *direct* yang berupa gaji, upah, bonus serta komisi, sedangkan kompensasi *indirect* berupa fasilitas, tunjangan seperti asuransi serta liburan atau cuti karyawan.

6. Kinerja Pengadaan Barang dan Jasa

Kinerja pengadaan barang/jasa dalam penelitian ini melihat pada subjek atau pelaku dari pegawai yang bertugas di unit pengadaan barang/jasadi instansi pemerintah. Secara umum makna dari kinerja adalah suatu hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Nurwin dan Frianto, 2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai seberapa derajat kegagalan maupun keberhasilan dalam melaksanakan prosesnya guna mencapai visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi. Sedangkan (Agus, 2014) mengartikan kinerja pengadaan sebagai *successful role achievement* yang didapati seseorang dari perbuatannya atau bisa dikatakan bahwa kinerja pengadaan merupakan hasil dari kinerja seseorang selama periode tertentu dalam menghasilkan pengadaan barang atau jasa dibandingkan dengan kemungkinan kegagalannya.

b. Hubungan antar variabel

1. Implementasi *e-procurement* dan Kinerja Pengadaan Barang dan jasa

E-procurement dikembangkan disebabkan karena alasan bahwa terdapat berbagai faktor sisi kegagalan dan sisi buruknya kinerja dalam pengadaan barang/jasapemerintah yang dilakukan dengan secara manual. Identifikasi menghasilkan simpulan bahwa kelemahan yang ada dalam kinerja pengadaan barang/jasadiharapkan dapat diselesaikan dengan menciptakan sistem *E-procurement*. Dimana dipercaya bahwa sistem berhasil apabila didukung oleh beberapa faktor yaitu adanya implikasi peningkatan *E-Leadership*, Transformasi pola pikir dan pola tindakan serta ketersediaan infrastruktur (Giri Y, 2009). Jadi dapat disimpulkan yaitu dengan berhasilnya implementasi *e-procurement* akan berdampak pada peningkatan kinerja

pengadaan barang/jasapemerintah. Maka berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Apakah Implementasi *e-procurement* berpengaruh positif pada kinerja pengadaan barang & jasa pemerintah?

2. Akuntabilitas dan Kinerja Pengadaan Barang dan jasa

Akuntabilitas merupakan suatu keharusan yang harus dilaksanakan oleh sektor pemerintahan, hal ini disebabkan akuntabilitas merupakan amanat dari peraturan perundang-undangan yang harus dijalankan dan dipedomani dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan negara serta daerah. Dengan demikian, penerapan faktor akuntabilitas yang semakin baik berdampak pada meningkatkan tingkat kinerja disektor pemerintah menjadi lebih baik. Halim (2002) menyatakan akuntabilitas meliputi pemberian informasi keuangan kepada masyarakat dan pemakai lainnya sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menilai pertanggungjawaban pemerintah atas seluruh aktivitas yang dilakukan, bukan hanya aktivitas finansialnya saja. Konsep ini menekankan bahwa laporan keuangan pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban pemerintah atas pengelolaan pemerintahan (kinerjanya) harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan para pemakainya dalam pembuatan keputusan baik ekonomi, sosial dan politik. Maka berdasarkan uraian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Apakah Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pengadaan barang/jasapemerintah?

3. Kompetensi dan Kinerja Pengadaan Barang dan jasa

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting dalam menjalankan suatu sistem, sehingga dalam melaksanakan suatu pengadaan barang/jasadipemerintah wajib memiliki sertifikasi pengadaan. Kepemilikan sertifikasi pengadaan merupakan persyaratan mutlak atau dasar yang harus dimiliki oleh pegawai di unit pengadaan. Banyak faktor lain yang saling mendukung untuk dapat dikatakan seseorang memiliki kompetensi. Menurut (Spenser, 1993) menguraikan 5 (lima) jenis karakteristik dari kompetensi yaitu *motive, trait, selfconcept, knowledge* dan *skill*. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang searah dimana semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh. Maka berdasarkan uraian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Apakah Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengadaan barang/jasapemerintah?

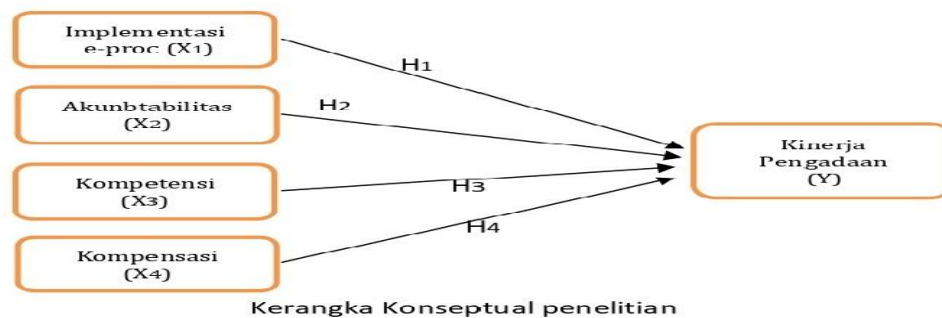
4. Kompensasi dan Kinerja Pengadaan Barang dan jasa

Kompensasi yang sudah memenuhi keinginan para pekerja akan menjadikan pekerja termotivasi untuk bekerja lebih baik pada organisasi. Dengan elemen kompensasi yang memenuhi kebutuhan karyawan maka mereka dapat bekerja secara optimal karena merasa dihargai oleh organisasi. Disisi lain organisasi akan berusaha meminimalkan segala biaya dalam rangka efisiensi termasuk dalam hal biaya tenaga kerja, dan hal ini bertolak belakang dengan harapan pekerja. Kompensasi berdampak

positif kepada prestasi pegawai (Pratama, 2020). Sependapat dengan itu (Hellen, 2020) juga menambahkan bahwa ganti rugi berdampak positif dan penting atas prestasi pegawai. Sehingga untuk meningkatkan motivasi organisasi harus dapat mengelola dengan benar kompensasi yang tepat untuk tenaga kerjanya. Apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan karyawan maka kemungkinan besar karyawan akan mencari tempat kerja lain, hal ini akan merugikan organisasi. Maka berdasarkan uraian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengadaan barang/jasapemerintah?

Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian



METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dipenelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Unit Layanan Pengadaan dan Dinas Pengelolaan Keuangan Anggaran Daerah Kabupaten Blora dan metode pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang keterkaitan pekerjaannya dilingkup pengadaan barang/jasaseperti pejabat pengadaan, pejabat pembuat komitmen, bendahara, staf keuangan dan staf unit layanan pengadaan dengan masa kerja minimal 5 tahun dan pengalaman pada pengadaan barang/jasaminimal 2 tahun sehingga sampel penelitian ini sebanyak 53 pegawai. Data pada penelitian ini merupakan data primer dengan metode pengambilan data melalui media kuisioner elektronik dimana para responden mengisi secara mandiri kuisioner dan menggunakan skala likert 1-5 point.

Penelitian ini dalam mengolah data menggunakan aplikasi *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS 3.2.9 dimana manfaat utama SEM dibandingkan dengan aplikasi olah data lainnya yaitu memiliki derajat fleksibilitas yang tinggi bagi peneliti untuk mengembangkan dan menghubungkan antara teori, variabel dan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 3 analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa variabel IE (Implementasi *e-procurement*) memiliki nilai rerataan sebesar 6,362 dan standar deviasi 1,000 dimana nilai rerataan 6,362 yang lebih besar dari nilai median -0,035 maka diindikasikan bahwa implementasi *e-procurement* dilokus terpilih dirasakan sudah berjalan dengan baik. Variabel Akuntabilitas memiliki rerataan sebesar -1,442 dan standar deviasi 1,000 dimana nilai rerataan -1,442 lebih kecil dari nilai median 0,060

maka diindikasikan bahwa akuntabilitas di lokus terpilih secara umum memiliki akuntabilitas yang kurang baik. Variabel Kompensasi memiliki nilai rerataan sebesar -1,466 dan standar deviasi 1,000 dimana nilai rerataan -1,466 yang lebih kecil dari nilai median -0,445 maka diindikasikan bahwa kompensasi yang ada belum bisa meningkatkan kinerja pegawai. Variabel kompetensi memiliki nilai rerataan -3,058 dengan standar deviasi 1,000 dimana nilai rerataan -3,058 lebih kecil dari nilai median -0,186 membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada unit sampel secara umum belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tabel 3
Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
AK	-1,442	0,060	-2,561	1,901	1,000	-0,260	-0,329	53,000
COMPEN	-1,466	-0,445	-2,190	2,181	1,000	0,145	0,595	53,000
COMPET	-3,058	-0,186	-1,721	1,757	1,000	-0,972	0,416	53,000
EI	6,362	-0,035	-3,192	2,867	1,000	3,670	-0,624	53,000
KP	-1,969	-0,204	-2,867	2,342	1,000	2,148	-0,343	53,000

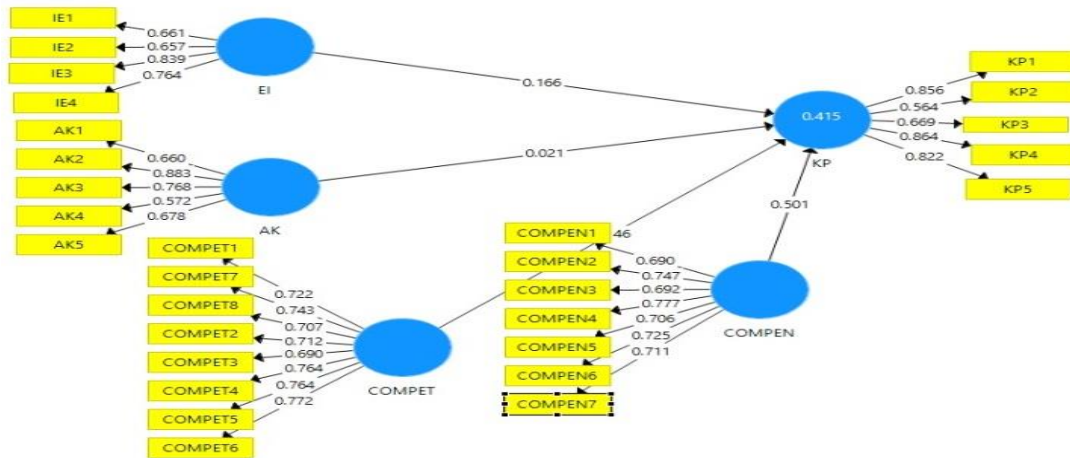
Sumber : Pengolahan dengan PLS 3.2.9

Variabel Kinerja Pengadaan memiliki nilai rerataan sebesar -1,969 dengan standar deviasi 1,000 dimana nilai rerataan -1,969 lebih kecil dari nilai median -0,204 yang membuktikan bahwa kinerja pengadaan pada unit sampel secara umum belum menunjukkan kinerja yang baik.

Dalam menilai outer model terdapat 3 (tiga) kriteria dalam menggunakan teknik analisa data dengan SmartPLS yaitu Validitas Konvergen (*Convergen Validity*), *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Ukuran *Convergent validity* dari reflektif variabel akan dikatakan tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang telah diukur, akan tetapi menurut Ghazali (2006) untuk penilaian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, maka nilai loading 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap sudah cukup memadai dan didalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan sebesar 0,60, pada penelitian ini ukuran *converge validity* dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini.

Gambar 2 : Tampilan Hasil PLS Algorithm



Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE maka dinyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki *discriminant variabel* yang baik

Tabel 4
Validitas dan Reliabilitas

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	AK	COMPEN	COMPET	EI	KP
AK	0,720				
COMPEN	0,307	0,722			
COMPET	0,424	0,603	0,735		
EI	0,175	0,081	0,053	0,734	
KP	0,266	0,609	0,466	0,218	0,764

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
AK	0,759	0,794	0,840	0,518
COMPEN	0,848	0,852	0,884	0,521
COMPET	0,880	0,894	0,904	0,540
EI	0,736	0,804	0,822	0,539
KP	0,815	0,826	0,873	0,584

Sumber : Pengolahan dengan PLS 3.2.9

Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang juga untuk mengukur tingkat validitas konvergen harus memiliki nilai diatas 0,50 untuk mencapai validitas konvergen yang baik, berdasarkan hasil olah data didapati semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang sesuai.

Pada Tabel 4 terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha, rho_A dan Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah dikatakan realibel.

Selanjutnya untuk melihat apakah model penelitian sudah dikatakan baik, maka Langkah nya adalah dengan melihat nilai R Square variabel laten dependen dan melihat pada nilai SRMR dan nilai NFI. Berdasarkan tabel 5 dimana nilai R Square Adjusted sebesar 0,366 sehingga disimpulkan bahwa variabel dependen Kinerja Pengadaan

dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu Implementasi e-procurement, Akuntabilitas, Kompetensi dan Kompensasi sebesar 36,6% dan 63,4% dianalisis oleh konstruk lain di luar model.

Tabel 5
R Square

	R Square	R Square Adjusted
KP	0,415	0,366

Selanjutnya untuk melihat model penelitian apakah sudah baik yaitu pertama dilihat dari nilai SRMR dimana jika nilai SRMR baik harus dibawah 0,08, berdasarkan tabel 6 nilai SRMR pada penelitian ini sebesar 0,114 dianggap marginal (Ghozali, 2006). Kedua dilihat dari nilai NFI, dimana nilai yang baik harus diatas 0,90, berdasarkan tabel 6 nilai NFI pada penelitian ini sebesar 0,447 dikatakan marginal. Terakhir dengan melihat nilai rms_Theta dimana nilai yang baik adalah yang mendekati 0 (nol), pada penelitian ini dilihat dari tabel 6 memiliki nilai rms_Theta sebesar 0,186 sehingga penelitian dikatakan memiliki model yang baik atau marginal.

Tabel 6
Model_Fit

Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,114	0,114
d_ ULS	5,604	5,604
d_ G	3,033	3,033
Chi-Square	647,143	647,143
NFI	0,447	0,447

rms Theta

rms Theta	0,186
-----------	-------

Sumber : Pengolahan PLS 3.2.9

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis akan dilakukan dengan melihat *T-Statistics* serta nilai *P-Value* dengan tingkat signifikan 0,05, dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model.

Tabel 7
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AK -> KP	0,021	0,052	0,147	0,142	0,887
COMPEN -> KP	0,501	0,497	0,122	4,117	0,000
COMPET -> KP	0,146	0,150	0,119	1,227	0,220
IE -> KP	0,166	0,165	0,132	1,251	0,211

Sumber : Pengolahan PLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil pengujian hipotesis (**H1**) melihat hubungan variabel Implementasi *e-procurement* terhadap kinerja pengadaan



barang/jasaberpengaruh negatif karena hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 0,142 lebih kecil dibanding dengan tabel t sebesar 1,676 sehingga dapat dikatakan pada unit kerja sampel melihatkan pelaksanaan pengadaan barang/jasasecara elektronik belum bisa meningkatkan kinerja para pegawai dalam hal pengadaannya, dimana hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulawati dkk, 2021 yang melihatkan implementasi *e-procurement* pada pemerintah kabupaten subang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan pengadaannya. hasil pengujian hipotesis kedua (**H2**) melihatkan hubungan variabel akuntabilitas terhadap kinerja pengadaan barang/jasaberpengaruh negatif karena hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 0,122 lebih kecil dibanding dengan tabel t sebesar 1,676 sehingga dapat dikatakan pada unit kerja sampel melihatkan akuntabilitas belum bisa meningkatkan kinerja para pegawai dalam hal pengadaannya, dimana hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Yutiningrum dkk, 2022 yang melihatkan variabel Akuntabilitas pada pemerintah kabupaten Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan pengadaannya. hasil pengujian hipotesis ketiga (**H3**) melihatkan hubungan variabel Kompetensi terhadap kinerja pengadaan barang/jasaberpengaruh negatif karena hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 1,227 lebih kecil dibanding dengan tabel t sebesar 1,676 sehingga dapat dikatakan pada unit kerja sampel melihatkan Kompetensi pegawai belum bisa meningkatkan kinerja para pegawai dalam hal pengadaannya, dimana hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah dan Andi Hendra Syam, 2022 yang melihatkan Kompetensi Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan pengadaannya. Terakhir hasil pengujian hipotesis (**H4**) melihatkan hubungan variabel Kompensasi terhadap kinerja pengadaan barang/jasaberpengaruh positif karena hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 4,117 lebih besar dibanding dengan tabel t sebesar 1,676 sehingga dapat dikatakan pada unit kerja sampel melihatkan Kompensasi bagi pegawai unit pengadaan barang/jasadapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam hal pengadaannya, dimana hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah dan Andi Hendra Syam, 2022 yang melihatkan Kompensasi yang diterima oleh Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan pengadaannya.

KESIMPULAN

Efek Penggunaan *E-procurement* sebagai salah satu alat pengadaan barang ataupun jasa sektor pemerintah yang dilakukan secara elektronik dapat dimanfaatkan lembaga pemerintah untuk menjaga kestabilan pengeluaran lembaga pemerintah. Selain, itu diharapkan terdapat lebih banyak pihak untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas di sektor pemerintahan. Masalah pelaksanaan anggaran di instansi pemerintah antara lain terkait dengan masalah intern K/L, masalah mekanisme pengadaan barang/jasa, dokumen pelaksanaan anggaran dan mekanisme revisi, dan masalah lainnya seperti Kompetensi pegawai di unit pengadaan dimana tidak banyak yang bersertifikat karena masih ada orang yang ingin

menghindari menjadi pejabat pengadaan, ketidaksesuaian peraturan perundang-undangan yang mengatur perencanaan, pelaksanaan, dan pencairan belanja barang dan jasa, kurangnya sosialisasi mekanisme pengadaan, dan sebagainya serta Kompensasi yang diterima oleh pegawai yang bertugas dalam pengadaan Sehingga menyebabkan masih banyak persoalan dalam pelaksanaan anggaran untuk pengadaan barang/jasa di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Giri, Y.2009."Implementasi E-Procurement sebagai Inovasi Pelayanan Publik". Jakarta : Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/jasaPemerintah (LKPP).
- Spencer, Lyle M, J.P & S.M.S.,1993."Competence at Work : Models For Superior Performance (1-Edition)". Willey.
- Aikins, S.K.2012."Determinants of Auditee Adoption of Audit Recommendations: Local Government Auditor's Perspective". Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Manajement.
- Castana dan Widodo,S.2021."Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Tbk. Bandar Udara Halim Perdana Kusuma".Jakarta.Jurnal Ilmiah M-Progress. Vol.11 No. 1 :1-12.
- Gah, D.Z.R.,Syam,A.H.2022."Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan". Jurnal Economic and Business Review. Vo.3 Issu 1(2022) Page: 60-71.
- Hellen, W.2020."Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cendana Han Wijaya". Jurnal Akrab Juara. Vol. 5 Hal:78-91.
- Lestari, W.F.A, Dewi, I.R, dan Kanivia, A.2021."Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi pada Produktivitas kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci". Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.3 No. 1 : 1-11.
- Nurchayati, Wiwiet Eka.2016."Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan".Vol.3, No.2.
- Nurwin,J dan A.Frianto.2021."Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi". Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.9 No. 1 : 1-10.
- Setiawan,I.2016."Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata : Perspektif potensi wisata daerah berkembang". Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vo.1 No.1 : 23-35.
- Walker dan Brammer.2012."Relation between purchase on manual and e-procurement in public sector".United State of America.
- Yuliawati, N.M,icih.Kurniawan,A."The Effect of E-Pcosurement System Implementation, Competence and Compensation on Employee Performance of Goods/Services Procurement". Accounting Research Journal of Sutaatmadja (ACCRUALS) Vo.5 No.01 Hal : 103-111.
- Putri, C.A.2022. *Terungkap! BPK Temukan Perjalanan Dinas Fiktif PNS Rp. 2,54M*, (Terungkap! BPK Temukan Perjalanan Dinas Fiktif PNS Rp 2,54 M (cnbcindonesia.com),diakses 6 oktober 2022).