

**PENGARUH PENERAPAN E-PROCUREMENT, GOOD CORPORATE GOVERNANCE,  
DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO  
PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI  
TENGGERA**

**Tjitjih Yustinaresa**

[cicahreza.71@gmail.com](mailto:cicahreza.71@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Ibnu Hajar**

[ibnuhajar1954@gmail.com](mailto:ibnuhajar1954@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Wahyuniati**

[wahyuniatihamid@gmail.com](mailto:wahyuniatihamid@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Enny Wati**

[ennywati75@gmail.com](mailto:ennywati75@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Putu Sumarniwati**

[putusumarniwati@yahoo.com](mailto:putusumarniwati@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

**Sejarah Artikel:**

Diterima

04 – 10 – 2021

Disetujui

04 – 11 – 2021

Dipublikasikan

30 – 12 - 2021

**Keywords:**

*Employee*

*performance;*

*Procurement;*

*Corporate*

*Governance;*

*Knowledge*

*management.*

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of E-Procurement, Good Corporate Governance and Knowledge management on the performance of employees of the Procurement Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. The approach used is the survey method of 32 employees of the Bureau of Procurement of Goods/Services at the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province who have been certified. The results show that e-procurement and good corporate governance significantly affect employee performance, while knowledge management is not able to affect employee performance.*

## I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang paling penting untuk dikelola organisasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut telah banyak menjadi perhatian para peneliti hingga saat ini khususnya tentang kinerja individu dalam organisasi atau kinerja pegawai, karena tercapai tidaknya tujuan organisasi atau berkembang tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja individu yang ada didalam organisasi tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi harus mengarah pada peningkatan dari kinerja individu, seperti kualitas pelayanan karena menurut menurut Syahrin *et al* (2019) kualitas layanan merupakan salah satu elemen dari kinerja pegawai di organisasi sektor public.

Terdapat banyak hal yang menjadi fokus perhatian kaitannya dengan kinerja individu, dimana salah satunya adalah pemanfaat teknologi dalam system dan prosedur kerja pegawai seperti perubahan system kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan menjadi pengadaan barang/jasa elektronik atau *e-procurement*. Perubahan system dan adanya bantuan teknologi ini diharapkan mampu memangkas prosedur yang panjang dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai dapat memproses penawaran lebih banyak, lebih cepat, transparan, dan efisiensi biaya. Penerapan *e-procurement* ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pemerintah, karena menurut Djumiyanto dan Lutfi (2020) pemanfaatan system informasi dalam penerapan pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik atau *e-procurement* mempengaruhi proses kerja, perolehan pengetahuan, kualitas komunikasi dan kualitas keputusan.

Lebih lanjut Djumiyanto dan Lutfi (2020) menjelaskan bahwa penerapan *e-procurement* pada dasarnya akan meningkatkan kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan cepat, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan efektifitas pekerjaan pegawai. Pendapat Djumiyanto dan Lutfi ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa penerapan *e-procurement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Aryati dan Pangaribuan, 2019; Putri, 2015; Tjhin, 2016). Mengacu pada fenomena dan penjelasan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh *e-procurement* terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pemerintah pada Biro pengadaan barang/jasa pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang tujuan utamanya memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang prima, hal ini juga dipengaruhi semangat reformasi yang mewarnai pendayagunaan aparatur Negara dengan tuntutan mewujudkan administrasi Negara yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan juga dalam melaksanakan pembangunan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang saat ini sedang giat dijalankan di instansi pemerintah. *Good Government Governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang baik, mewujudkan *Good Government Governance* bukanlah hal yang mudah, disamping komitmen yang kuat pemerintah perlu mengambil dan menggunakan strategi yang tepat, hal ini disebabkan oleh luasnya cakupan masalah dan keterbatasan sumber daya yang mengharuskan pemerintah mengambil pilihan yang strategis dalam pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Government Governance*.

*Good Government Governance* merupakan suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) (Kuncoro, 2006:186). Rick Julien dan Larry Rieger dalam Surya (2006:97) menyatakan bahwa meskipun karyawan merupakan pelaksana dan merupakan pihak yang diharuskan menjalankan prinsip-prinsip *Good Corporate Government* bukan berarti bahwa prinsip-prinsip *Good Corporate Government* terlepas sama sekali untuk memenuhi kepentingan mereka. Penerapan *Good Corporate Government* dan pemenuhan kepentingan bagi karyawan memiliki kaitan yang paling erat dengan peningkatan kapabilitas perusahaan karena pada dasarnya karyawan adalah roda penggerak suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan operasinya.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan peran penerapan *Good Government* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Suhanda, 2019; Amri *et al*, 2018; Syah *et al*, 2018; Rumalolas, 2018; Saribu, 2017; Hati dan Arumrasmy, 2017). Penerapan *good corporate government* atau tata kelola perusahaan ditujukan agar perusahaan atau organisasi mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik termasuk kinerja pegawai didalamnya (Amri *et al* (2018). *Good Corporate Government* merupakan suatu pola hubungan, system, dan proses yang digunakan perusahaan atau organisasi guna memberikan nilai tambah kepada seluruh pemangku kepentingan / stakeholder.(Syah *et al*, 2018). Efektivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal, menurut Saribu (2017) perlu implementasi *Good Corporate Government*. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh *Good Corporate Government* terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pemerintah pada Biro pengadaan barang/jasa pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

*Knowledge management* merupakan salah satu perkembangan intelektual kontemporer yang berfokus pada orang-orang yang terlibat dalam kegiatan pengetahuan pada umumnya, dan individu dengan kompetensi dan kemampuan khusus yang melakukan pekerjaan intelektual dalam organisasi pada khususnya, minat ini juga meningkat seiring dengan meningkatkan pentingnya tujuan kognitif yang berfokus pada manajemen pengetahuan, yang mengarah pada peningkatan tingkat produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam organisasi melalui kinerja fungsional, yang pada gilirannya didasarkan pada proses dan teknik manajemen pengetahuan yang memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan pengetahuan dengan pengetahuan implisit, mendobrak kekakuan organisasi tradisional dan menjadikan mereka organisasi yang mampu beradaptasi dengan diklat variabel lingkungan eksternal seperti perkembangan dan pembelajaran digital. (Al-Salami, 2012: 23).

Saat ini, komunitas dan organisasi mencari keuntungan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam hal ini, manajemen pengetahuan adalah alat yang berguna bagi organisasi untuk mengembangkan modal intelektual mereka, untuk mendorong inovasi dan untuk memaksimalkan kinerja yang diinginkan (Zargar dan Rezaee, 2013). Aplikasi *knowledge management* merupakan komponen integral dari organisasi dan penerapannya meningkatkan pengetahuan dan informasi karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan (Zargar dan Rezaee, 2013). *Knowledge management* membantu menciptakan budaya berbagi pengetahuan di antara personel dan menciptakan nilai bagi organisasi dengan mengubah sumber daya manusia menjadi kekayaan intelektual yang terorganisir (Danport dan Prosatt, 2009). *Knowledge management* adalah mesin baru yang dapat menghilangkan celah dan ruang, organisasi yang efisien dalam manajemen pengetahuan mengarahkan kekuatan ilmiah dan pengetahuan mereka ke kualitas, inovasi dan kinerja yang lebih baik (Spector JM and Anderson TM, 2000). *Knowledge management* sebagai proses di mana organisasi menemukan kemampuan untuk mengubah data menjadi informasi dan informasi menjadi pengetahuan dan juga akan dapat beroperasi memperoleh pengetahuan secara efektif dalam keputusan merek (Hossein AS and Adel S, 2007).

Hasil penelitian Nurpratama (2016), Irawan dan Djastuti (2016), Wijayanti dan Sundiman (2017), Lestari dan Widiartanto (2017), Ardiansyah *et al* (2017), Arillaha dan Nurfadillah (2018), Bangalino *et al* (2019) menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Knowledge management* yang dicerminkan oleh semakin kuat dukungan personal knowledge, organizational learning, dan teknologi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai (Nurpratama, 2016; Irawan dan Djastuti, 2016). Hasil penelitian Rachma dan Sri (2020) menemukan bahwa pegawai yang mampu melakukan berbagi pengetahuan yang dicerminkan oleh tingkat kemampuan berbagi pengetahuan baru, tingkat kemampuan mengumpulkan pengetahuan baru, tingkat kemampuan mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dengan baik akan mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas, sesuai dengan target baik dalam jumlah maupun waktu penyelesaian pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena dan kajian literatur serta hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan e-procurement, good corporate governance dan *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh penerapan e-procurement, good corporate governance dan

knowledge management terhadap kinerja pegawai Biro pengadaan barang/jasa pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”

## II. TINJAUAN LITERATUR

### Kinerja Pegawai

Lower dan Porter (1968) dalam Indrawijaya (1999) menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbins (2002), yaitu motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berkuasa. Disebutkan bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan *Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mengacu pada* peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

### E-Procurement

Menurut Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/jasa Pemerintah (2011:11) menjelaskan bahwa pengadaan adalah kegiatan untuk mendapatkan barang/jasa secara transparan, efektif, dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan keinginan penggunaannya. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2012, pada pasal 37: Pengadaan barang dan jasa secara elektronik atau *E-Procurement* adalah Pengadaan barang /jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015 tentang perubahan keempat atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan menyebutkan bahwa yang dimaksud e-procurement adalah pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari *e-buying* dan *e-catalog*. *E-procurement* mengacu pada penggunaan berbasis Internet (terintegrasi) teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk melaksanakan tahapan atau semua proses pengadaan termasuk pencarian, sourcing, negosiasi, memesan penerimaan, dan review pasca-pembelian (Croom & Brandon-Jones, 2004).

Pengukuran e-procurement dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Willem (2012:11-12), yaitu; efisien, efektif, kompetitif dan bertanggungjawab.

### Good Corporate Governance

*Good Corporate Governance* berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No: PER-01 /MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMN (tanggal 1 Agustus 2011), mendefinisikan *Good Corporate Governance* adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha. *Good Corporate Governance* dapat didefinisikan sebagai struktur, sistem, dan proses yang digunakan oleh organisasi perusahaan sebagai upaya untuk memberikan nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan norma yang berlaku (Suprayitno (2009 : 47 - The Indonesian Institute for Corporate Governance). *Good Corporate Governance* adalah suatu pola, system, dan proses oleh organisasi perusahaan (direksi, dewan komisaris, dan RUPS) guna memberikan nilai tambah kepada para pemegang saham secara berkesinambungan dalam jangka panjang (*sustainability*) dengan memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) berdasarkan peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang berlaku (Syah *et al.*, 2018).

Pengukuran good corporate governance dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2009:289), yaitu; akuntabilitas, kejelasan dan ketersediaan, dan partisipasi

### **Knowledge Management**

Menurut Hafez dan Abdelmeguid (Satyagraha, 2010:32), *knowledge management* (Manajemen pengetahuan) adalah suatu proses atau praktek menciptakan, mendapatkan, menangkap, membagi, dan menggunakan pengetahuan dimanapun pengetahuan itu berada untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Prusak *et al.* (2002) menyatakan bahwa *knowledge management* meliputi proses atau praktek *creating* (menciptakan), *acquiring* (memperoleh / mendapatkan), *capturing* (menangkap), *sharing* (berbagi) dan *using* (menggunakan) pengetahuan untuk memperkaya pengetahuan dan kinerja dalam sebuah organisasi. Pengukuran *knowledge management* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang mengadopsi pendapat Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2), Carillo *et al.* (2004:28), dan Wiliam Sawyer, (2007:4-5), yaitu; *personal knowledge*, *job procedure*, *technology*.

### **Pengaruh Eprocurement, Good Corporate Governance dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah perwujudan dari suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai mengacu pada peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 yaitu sasaran kerja pegawai yang terdiri dari (1) sasaran kerja pegawai yaitu; kualitas, kuantitas, waktu dan biaya, (2) perilaku kerja pegawai yaitu; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa penerapan *e-procurement*, *good corporate governance* dan *knowledge management* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Djumianto dan Lutfi, 2020; Aryati dan Pangaribuan, 2019; Oktafiana *et al.*, 2018; M. Faisal *et al.*, 2017; Hamzah, 2020; Adnyana dan Dewi, 2020; Suhanda, 2019; Amri *et al.*, 2018; Syah *et al.*, 2018; Bangalino *et al.*, 2019; Adzima dan Sjahrudin, 2019; Iskandar dan Subekan, 2018; Wijayanti dan Sundiman, 2017). Oleh karena itu, hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1: E-Procurement, good corporate governance dan knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh Eprocurement Terhadap Kinerja Pegawai**

Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015 menyebutkan bahwa yang dimaksud *e-procurement* adalah pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari *e-buying* dan *e-catalog*.

*E-procurement* mengacu pada penggunaan berbasis Internet (terintegrasi) teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk melaksanakan tahapan atau semua proses pengadaan termasuk pencarian, sourcing, negosiasi, memesan penerimaan, dan review pasca-pembelian (Croom & Brandon-Jones, 2004). Pelaksanaan *e-procurement* harus dilihat sebagai upaya untuk meningkatkan tujuan pengadaan, yaitu kualitas, ketepatan waktu, biaya, meminimalkan resiko bisnis, keuangan dan teknis; memaksimalkan kompetisi dan memaksimalkan integritas. Penerapan *e-procurement* pada dasarnya akan meningkatkan kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan cepat, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan efektifitas pekerjaan pegawai (Djumiyanto dan Lutfi, 2020).

Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan *e-procurement* secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (Djumianto dan Lutfi, 2020; Aryati dan Pangaribuan, 2019; Oktafiana *et al.*, 2018; M. Faisal *et al.*, 2017), dimana temuan-temuannya menunjukkan bahwa penerapan *e-procurement* telah memudahkan pekerjaan pegawai, meminimalisir kesalahan penginputan, efisien waktu dan biaya dalam proses pekerjaan pegawai sehingga memungkinkan para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, lebih tepat, lebih murah, hasil kerja yang dapat diselesaikan lebih banyak. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H2: E-Procurement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Siswanto Sutojo dan E. John Aldridge (2005:5-6), *Good Corporate Governance* mempunyai lima macam tujuan utama, yaitu; Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham; melindungi hak dan kepentingan para anggota stakeholders non-pemegang saham, meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Dewan Pengurus atau Board of Directors dan manajemen perusahaan, dan meningkatkan mutu hubungan *Board of Directors* dengan manajemen senior perusahaan.

Penerapan *Good Corporate Government* dan pemenuhan kepentingan bagi karyawan memiliki kaitan yang paling erat dengan peningkatan kapabilitas perusahaan karena pada dasarnya karyawan adalah roda penggerak suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan operasinya. Menurut Saribu (2017) Implementasi *Good Corporate Governance* akan mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Menurut Saribu (2017) Implementasi *Good Corporate Governance* akan mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian Hamzah, 2020; Adnyana dan Dewi, 2020; Suhanda, 2019; Amri *et al*, 2018; Syah *et al*, 2018 menemukan bahwa *good corporate governance* secara signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H3 : Good corporate governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai**

Manajemen pengetahuan adalah suatu proses atau praktek menciptakan, mendapatkan, menangkap, membagi, dan menggunakan pengetahuan dimanapun pengetahuan itu berada untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi (Hafez dan Abdelmeguid, dalam Satyagraha, 2010:32). *Knowledge management* meliputi proses atau praktek *creating* (menciptakan), *acquiring* (memperoleh / mendapatkan), *capturing* (menangkap), *sharing* (berbagi) dan *using* (menggunakan) pengetahuan untuk memperkaya pengetahuan dan kinerja dalam sebuah organisasi.

Manajemen pengetahuan adalah alat yang berguna bagi organisasi untuk mengembangkan modal intelektual mereka, untuk mendorong inovasi dan untuk memaksimalkan kinerja yang diinginkan (Zargar dan Rezaee, 2013). Aplikasi *knowledge management* merupakan komponen integral dari organisasi dan penerapannya meningkatkan pengetahuan dan informasi karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan (Zargar dan Rezaee, 2013). *Knowledge management* membantu menciptakan budaya berbagi pengetahuan di antara personel dan menciptakan nilai bagi organisasi dengan mengubah sumber daya manusia menjadi kekayaan intelektual yang terorganisir (Danport dan Prosatt, 2009). *Knowledge management* membantu menciptakan budaya berbagi pengetahuan di antara personel dan menciptakan nilai bagi organisasi dengan mengubah sumber daya manusia menjadi kekayaan intelektual yang terorganisir (Danport dan Prosatt, 2009). Hasil penelitian Bangalino *et al.*, 2019; Adzima dan Sjahrudin, 2019; Iskandar dan Subekan, 2018; Wijayanti dan Sundiman, 2017 menunjukkan bahwa *knowledge management* secara signifikan berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan kajian tersebut maka hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H4 : Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

## **III. METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Pendekatan *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas (sebab-akibat) antara variabel (Kuncoro, 2003). Alasan yang mendasari menggunakan *explanatory research* karena tujuan penelitian ini adalah membuktikan secara empiris pengaruh penerapan *e-procurement*, *good corporate governance*, dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas sebagai pegawai pelaksana pengadaan barang/jasa pada Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara yang sudah tersertifikasi yaitu sebanyak 32 orang. Data penelitian yang dibutuhkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tentang persepsi dan tanggapan responden mengenai variabel penerapan *e-procurement*, *good corporate governance*, *knowledge management* dan kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data – data yang diperoleh dari dokumentasi dan publikasi Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara berupa data pegawai, struktur organisasi dan data lainnya yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang terdiri dari dua kelompok yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik menggunakan pendekatan *Multivariate Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan program *software* SPSS.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

##### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel Bebas	Koefisien regresi ( $\beta$ )	t <sub>hitung</sub>	t <sub>sig</sub>	Hasil
1.	e-procurement → kinerja pegawai	0,413	2,353	0,026	Diterima
2.	Good corporate governance → kinerja pegawai	0,324	2,219	0,036	Diterima
3.	Knowledge management → kinerja pegawai	0,190	1,058	0,299	Diterima
R = 0,833 R Square ( $R^2$ ) = 0,694 F <sub>hitung</sub> = 21,213 F <sub>sig</sub> = 0.000 Standar Error = 2,55024					

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1 diatas maka hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,833 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel e-procurement, good corporate governance dan knowledge management dengan kinerja pegawai adalah kuat, hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4 persen variasi dari variabel terikat kinerja pegawai diterangkan atau dijelaskan oleh variabel bebas ; e-procurement, good corporate governance dan knowledge management. Adapun nilai 0,306 atau 30,6 persen lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Setelah data dianalisis maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,413 X_1 + 0,324 X_2 + 0,190 X_3$$

Mengacu pada Tabel 1 dan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk variabel e-procurement ( $X_1$ ) sebesar 0,413 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dari e-procurement ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik e-procurement Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan diikuti dengan kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Koefisien regresi untuk variabel good corporate governance ( $X_2$ ) sebesar 0,324 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dari variabel good corporate governance ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik good corporate governance pada Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja pegawai
3. Koefisien regresi untuk variabel knowledge management ( $X_3$ ) sebesar 0,190 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dari variabel knowledge management ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik knowledge pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja pegawai

## **Pengujian Hipotesis Penelitian**

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Pengujian hipotesis secara simultan dapat diuji berdasarkan nilai F hitung atau probabilitas ( $F_{Sig.}$ ). Berdasarkan hasil analisis data yang tunjukkan pada Tabel 5.14 maka dapat dijelaskan bahwa :

#### **Hipotesis 1 : Pengaruh E-Procurement, Good Corporate Governance dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tingkat probabilitas ( $F_{sig.}$ ) sebesar 0,000. Tingkat probabilitas ( $F_{Sig.}$ ) yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada *level of significant* ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hipotesis penelitian yang menyatakan e-procurement, good corporate governance dan knowledge management secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa semakin baik e-procurement, good corporate governance dan knowledge management pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara maka kinerja pegawai akan semakin baik.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian didasarkan pada hasil uji t statistik yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Uji t ini digunakan untuk mengetahui ketepatan prediksi dari koefisien regresi yang diperoleh, semakin besar nilai uji t dan semakin kecil nilai signifikansi, berarti ketepatan prediksi yang dispesifikasikan dalam model regresi semakin akurat. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 2 : Pengaruh E-Procurement Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh e-procurement terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,413 dengan nilai probabilitas ( $t_{sig.}$ ) sebesar 0,026. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “e-procurement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik penerapan e-procurement pada Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara maka kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik.

#### **Hipotesis 3 : Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel good corporate governance memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dan nilai probabilitas ( $sig.$ ) sebesar 0,036. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “good corporate governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik good corporate governance yang ada pada Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara maka kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik.

#### **Hipotesis 4 : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel knowledge management memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,190 dan nilai probabilitas ( $sig.$ ) sebesar 0,299. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih besar daripada nilai *level of significant* ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel “knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, ditolak. Berdasarkan hal



tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan knowledge management pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara tidak diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara.

## V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan upaya yang optimal, namun demikian masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh e-procurement, good corporate governance dan knowledge management. Hasil penelitian ini menemukan knowledge management tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, hal ini tidak terjadi karena kondisi lapangan pada saat penelitian pegawai banyak bekerja di rumah sehingga penelusuran lebih jauh mengenai jawaban responden tidak dapat dikonfirmasi lebih jauh. Oleh karena pada penelitian kedepan direkomendasikan untuk menggunakan indikator knowledge management yang berbeda dengan penelitian ini dan diperkuat dengan wawancara ke beberapa responden terpilih untuk mengkonfirmasi dan peningkatan justifikasi hasil penelitian.

## VI. SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama e-procurement, good corporate governance dan knowledge management secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun pengaruh parsial, e-procurement dan good corporate governance secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan knowledge management ditemukan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I Putu Agus, dan Dewi, Mertayani Sari (2020). Good Corporate Governance Enhancing Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 3, Tahun 2020, pp. 400-406 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409
- Adzima, Fauzan dan Sjahruddin, Herman (2019) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Keagamaan Makasar
- Al-Salami, Ali (2012), "Strategic Human Resources Management", Dar Ghraib Publishing and Printing, Cairo.
- Ardiansyah, Mochammad., Wahyudi, Joko., dan Romadhan, H.A, (2017) dengan judul pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung
- Arillaha, Muhammad Asril dan Nurfadillah, Farah (2018) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan
- Aryati, Titik dan Pangaribuan Leviadi (2019). Analisis Pengaruh Implementasi *E-Procurement* dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pengadaan Barang dan Jasa Kementerian Keuangan. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti* Vol. 4, No. 1, Januari 2019, ISSN (p): 0853-7720, ISSN (e): 2541-4275. Pp. 19-24.
- Bangalino, Graselsya Febri Arung., Nurwidianto, dan Bopeng, Loui Soemadi (2019) dengan judul pengaruh *knowledge management, technology* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Manokwari.
- Danport E, Prosatt B (2009) The role of knowledge management in universities goals.
- Djumianto, Teddy dan Lutfi (2020). Pengaruh Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen melalui Mediasi Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Pengguna di Pemerintah Daerah Kabupaten Lebak. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol. 4 No. 2, 2020 hal. 123-136 | e-ISSN: 2599-0837 |.
- Hamzah, Amir (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. *Jurnal Akuntanika* Vol. 6 No. 2 ISSN 2407-1072.
- Hosseini AS and Adel S (2007) Knowledge management in organization. Tehran, Payvand Noo Publication, (1st edn).

- I Gusti Ngurah Agung Ade Panji Anom, I Gusti Ayu Agung Omika Dewi, Ni Luh Rika Suardani (2018). Pengaruh Implementasi *Good Public Governance* Dan Integritas Sistem Pelayanan Unggulan Terpadu (Siputu) Terhadap Kinerja Kepolisian Resor Karangasem. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*. Volume 3, No. 2, Desember 2018. ISSN: 2528-2093 (print), ISSN: 2528-1216 (online)
- Irawan, Andrian Candra dan Djastuti, Indi (2016) dengan judul implementasi *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Jawa Tengah dan DIY
- Iskandar, Azwar dan Subekan, Achmat (2018), dengan judul pengaruh *personal knowledge, job procedure dan technology* terhadap kinerja pegawai organisasi publik pada Balai Diklat Keuangan Makasar.
- Lestari, Puji Susanti Lestari dan Widiartanto (2017) dengan judul pengaruh *personal knowledge, job procedure dan technology* terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoco Karang Jati Motor
- M. Faisal, Febri Yakob Paruntu T, I Wayan Warka (2017). Implementasi *e-procurement* dalam rangka peningkatan kualitas pengadaan barang dan jasa di Disfaslanal. *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Laut*. Desember 2017. Volume 3 Nomor 3
- Nurpratama, Muhammad Rifky (2016) dengan judul Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Studi pada PT PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Unair.ac.id*.
- Oktafiana, Baiq Anne., Herwanti, Titik., dan Santoso, Budi (2018). Factors That Affect Manager Performance of Procurement of Government Goods / Services Study at Government of Central Lombok Regency, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management* Vol. VI, Issue 7, July 2018 United Kingdom. <http://ijecm.co.uk/> ISSN 2348 0386. Pp. 613-627.
- Putri, Eka Marliana (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Sistem E-Procurement (Studi Kasus Pada Kementerian Pekerjaan Umum). Tesis – Program Magister Manajemen teknologi Bidang Keahlian Manajemen Proyek Program Pascasarjana Institut Sepuluh Nopember Surabaya.
- Rachma, Fira Syaila dan Suwarsi, Sri (2020) dengan judul pengaruh implementasi *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia
- Spector JM and Anderson TM (2000) *Integrated and holistic domains*. Dordrecht: Kluwer Academic, Netherlands
- Wijayanti, Desi Putri dan Sundiman, Didi (2017) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT SMS kabupaten Kota Waringin Timur. *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1, Mei 2017