

Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem *E-Procurement* Sebagai Variabel *Intervening*

Agus Suharyanto¹, Noer Soetjipto², Djoko Sulistya³,

¹ Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia

² Komisi B BAPERDA Gerindra, Gresik, Indonesia

³ Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia

¹agus_133@yahoo.com, ²noersoetjipto@yahoo.co.id, ³djoko.soelistya@bmks.jiipe.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the benefits after being implemented from the E-Procurement system which is part of SAP in the Supply Chain Management (procurement) process at PT. Petrochemical Gresik. After migrating the 2016 Enterprise Resource Plan system and applying the E-Procurement system in 2017, benefits from employee performance, work efficiency and job satisfaction can be seen. This study uses intervening variables, where the E-Procurement system is the variable. From the end of the study, it can be seen that there is an increase in work efficiency, but not so with job satisfaction.

Keywords: *E-Procurement, efficiency, performance, job satisfaction, intervening*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manfaat setelah diimplementasikan dari sistem *E-Procurement* yang merupakan bagian dari SAP dalam proses *Supply Chain Management (procurement)* pada perusahaan PT. Petrokimia Gresik. Setelah melakukan migrasi sistem *Enterprise Resource Plan* tahun 2016 dan mengaplikasikan sistem *E-Procurement* pada tahun 2017, dapat dilihat manfaat dari kinerja karyawan, efisiensi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan *variabel intervening*, dimana sistem *E-Procurement* merupakan variabel tersebut. Dari akhir penelitian dapat dilihat terdapat peningkatan dari efisiensi kerja, namun tidak demikian dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *E-Procurement*, efisiensi, kinerja, kepuasan kerja, *intervening*

PENDAHULUAN

Problematika yang sering terjadi adalah semakin banyak pabrik dibangun, atau diperluas, namun Kompartemen Pengadaan belum mendapat ijin dari Manajemen SDM PT. Petrokimia Gresik untuk penambahan tenaga organik, sedangkan sebagian besar sumber daya manusia di Kompartemen

Pengadaan sudah mulai memasuki masa pensiun untuk beberapa tahun yang akan datang, belum lagi ditambah permasalahan alih teknologi untuk migrasi perangkat lunak yang digunakan perusahaan, yaitu perangkat lunak SAP.

Selain permasalahan di atas, dapat dilihat pekerjaan dalam kompartemen pengadaan cukup tinggi

dibandingkan dengan proses bisnis lainnya,serta membutuhkan kecepatan dalam proses pengerjaannya. Sedangkan, dalam *Supply Chain Management* terdapat faktor

optimalisasi yang harus dikedepankan antara biaya, mutu dan waktu. Ketiga aspek ini harus melekat di dalam proses bisnis pengadaan.

Tabel Data Nilai PO Tahun 2017

BULAN 2017	PO					
	ITEM		Nilai		Persentase Item (%)	Persentase Nilai (%)
	Total	E-Pro	Total	E-Pro		
Januari	1.566	128	319,88	2,23	8,17	0,70
Februari	841	100	356,02	1,47	11,89	0,41
Maret	1.099	511	328,69	15,61	46,50	4,75
April	974	467	439,89	15,11	47,95	3,44
Mei	1.177	344	549,16	10,30	29,23	1,88
Juni	1.819	101	451,20	1,75	5,55	0,39
Juli	1.505	742	491,53	30,90	49,30	6,29
Agustus	2.703	491	412,28	46,18	18,17	11,20
September	1.293	349	250,89	7,99	26,99	3,19
Oktober	1.698	698	501,78	25,25	41,11	5,03
November	2.814	647	680,32	30,39	22,99	4,47
Desember	2.013	471	517,25	18,72	23,40	3,62
TOTAL	19.502	5.049	5.298.89	205,90	25,89	3,89

Dari data laporan kinerja pengadaan, terlihat waktu proses untuk melakukan pembelian cukup lama, waktu yang lama ini jika tidak dilakukan efisiensi dapat berakibat pada pabrik *trip, cut rate*, atau *shutdown*, material yang dibutuhkan tidak datang pada waktunya.

Faktor usia tenaga organik di Kompartemen Pengadaan semakin banyak memasuki masa pensiun, banyak faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi, ditambah lagi dengan adanya teknologi industri teknologi informasi dalam sistem *Supply Chain Management (E-Procurement)* hal ini akan menambah faktor kepuasan ini semakin diperhitungkan untuk diteliti.

Pada prinsipnya perangkat lunak sistem *E-Procurement* merupakan pengganti modul CRM (*Customer Relationship Module*) pada SAP, sistem *E-Procurement* mempunyai

fungsi dan fitur yang sama, namun sistem *E-Procurement* merupakan buatan dari implementator SAP, yaitu Abyor, bukan *default* program dari SAP. Sistem perangkat *E-Procurement* layaknya modul CRM merupakan modul yang melekat pada SAP, walaupun dibuat secara *customize*.

Selain itu, dapat dilihat juga perihal adanya penambahan perangkat sistem *E-Procurement* ini apakah akan menambah atau membantu kinerja tenaga organik Kompartemen Pengadaan, dengan adanya sistem ini secara keseluruhan kinerja tenaga organik apakah semakin meningkat atau kah sebaliknya.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh sistem *E-Procurement*, efisiensi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam Kompartemen Pengadaan Petrokimia Gresik.

LITERATURE REVIEW

Manajemen Kinerja

Amstrong & Baron (1998) mengatakan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategis dan terintegrasi guna mencapai kesuksesan dalam organisasi dengan cara memperbaiki kinerja para karyawan serta mengembangkan kapabilitas tim dan kontribusi individual. Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan guna menciptakan shared vision akan maksud dan tujuan dari organisasi, membantu setiap karyawan untuk mengerti dan mengenali besarnya kontribusi mereka, sehingga bisa meningkatkan kinerja, baik individual maupun organisasi.

Efisiensi Kerja

Pengertian efisiensi kerja menurut penulis adalah perbandingan tingkat kerja karyawan suatu perusahaan/badan dibandingkan ukuran referensi tingkat kerja yang sudah dinormalisasikan atau distandarkan. Sedangkan pengertian efisiensi dari Miraza (2004:87) merupakan bentuk pemakaian biaya ataupun lainnya dari setiap komponen pada setiap kegiatan usaha (kerja) yang berjalan secara normal. Komponen yang dimaksud di atas dapat meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja. Pada prinsipnya, efisiensi diartikan bagaimana sebuah organisasi/ badan/ perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan hasil yang semaksimal mungkin dengan mengeluarkan biaya yang seminimal mungkin.

Syamsi (2004:2) efisiensi berarti sebagai daya guna/hasil, dapat juga diartikan juga daya guna untuk mencapai tujuan/hasil, namun tidak terjadi pemborosan. Dari Menurut Sedarmayanti (2001:11)

efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara ukuran suatu pekerjaan yang dilakukan dengan ukuran hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat dari Hasibuan (2001:202), sikap emosional karyawan/pekerja yang menandakan mencintai pekerjaannya dan merasa menyenangkan, perilaku ini dapat dilihat dari karyawan dalam sikapnya dalam pekerjaan, selepas pekerjaan, atau pun kombinasi keduanya. Sikap ini dapat ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, ketiga hal ini kemudian dapat menimbulkan kepuasan kerja, kepuasan ini juga dapat dilihat dari sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan (target) dan nilai yang dimiliki.

Davis (1995:105) berpendapat dalam tulisannya, kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya, antara apa yang diharapkan dari karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja intinya akan didapat jika tingkat kepuasan yang berbeda akan sesuai dengan sistem nilai yang tertanam pada dirinya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Dari pemikirannya Sugiyono (2013:117), populasi merupakan tempat atau wilayah yang digeneralisasi dimana terdapat objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji

kemudian ditarik kesimpulan. Menurut pemikiran Arikunto (2012:104) jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka total sampelnya diambil secara keseluruhan, namun jika jumlah

populasi lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil sebesar 10-15% atau 20-25% dari total jumlah populasinya. Rincian responden yang diambil untuk survei yaitu :

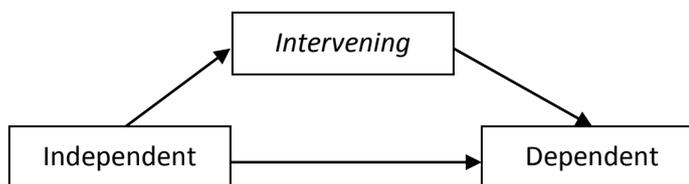
Tabel List Responden Kuisisioner

No.	Departemen	Bagian	Jumlah Responden	Keterangan
1	Pengadaan Barang	A	4 responden	1 Sarjana, 3 SLTA
2	Pengadaan Barang	B	5 responden	1 Sarjana, 4 SLTA
3	Pengadaan Barang	C	3 responden	3 SLTA
4	Pengadaan Jasa	D	4 responden	1 Sarjana, 1 D3, 2 SLTA
5	Pengadaan Jasa	E	3 responden	1 Sarjana, 1 D3, 1 SLTA
6	Pengadaan Jasa	F	2 responden	1 D3, 1 SLTA
		TOTAL	21 reponden	

Variabel Penelitian

Dari Nur Indriantoro, & Bambang Supomo (2001), variabel *intervening* merupakan tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara

variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan secara tidak langsung. Dari penjelasan sebelumnya diagram analisa jalur sebagai berikut:



Gambar Skema variabel

Keterangan:

Variabel *intervening* : sistem E-Procurement

Variabel dependent : kinerja Karyawan

Variabel independent : efisiensi kerja, kepuasan kerja

Pada kuesioner, akan terdapat respon atau jawaban dari para responden, dan dari jawaban responden ini dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan akan menjadi indikator variabel. Berikut tabel yang secara

umum menggambarkan respon atau pernyataan dari responder. Untuk lebih jelasnya, dapat dijelaskan dari tabel berikut dibawah ini, dimana terdapat penjelasan untuk variabel, indikator, dan skala pengukuran untuk penelitian ini.

Tabel Variabel Independent, Dependent, dan Intervening

No.	Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	Variabel <i>intervening</i> : Sistem E-Procurement	A1 : kehandalan sistem E-Proc. sistem E-Proc bekerja handal atau tidak A2 : informasi akurat sistem E-Proc menyediakan informasi yang akurat A 3 : fitur memudahkan sistem E-Proc memudahkan dalam bekerja (Armstrong & Baron, Costello ; manajemen kinerja)	Skala 1 s/d 5 dari Sangat Setuju sampai Tidak Setuju

No.	Variabel	Indikator	Pengukuran
2.	Variabel dependent : kinerja karyawan	A 4 : bekerja sesuai dengan SOP bekerja dengan sistem E-Proc. sesuai dengan SOP A 5 : E-Proc sesuai dengan proses bisnis Pengadaan sistem E-Proc. sudah sesuai dengan proses bisnis pengadaan A 6 : memudahkan negosiasi dan tercapai target negosiasi sistem E-Proc memudahkan dalam negosiasi A 7 : ketergantungan pada sistem E-Proc. jika sistem E-Proc error, pekerjaan terhambat (Armstrong & Baron, Costello ; manajemen kinerja. Hasibuan, Robins ; kepuasan kerja)	Skala 1 s/d 5 dari Sangat Setuju sampai Tidak Setuju
3.	Variabel independent 1: efisiensi kerja	A 8 : bekerja lebih mudah bekerja dengan sistem E-Proc. menjadi lebih mudah A 9 : E-Proc menyingkat waktu pekerjaan bekerja dengan sistem E-Proc menghemat waktu dalam bekerja A 10 : E-Proc lebih membutuhkan sedikit peralatan kerja sistem E-Proc menghemat peralatan terutama kertas	Skala 1 s/d 5 dari Sangat Setuju sampai Tidak Setuju
4.	Variabel independent 2 : kepuasan kerja	A 11 : mudah dipelajari sistem E-Proc mudah dipelajari A 12 : sistem E-Proc lengkap Sistem E-Proc lengkap untuk pekerjaan sehari-hari A 13: sistem E-Proc mudah digunakan Sistem E-Proc mudah digunakan dalam bekerja A 14: sistem E-Proc sering dan kontinyu digunakan Sistem E-Proc digunakan dalam fungsi pekerjaan tiap hari (Miraza, Sedarmayanti ; efisiensi kerja)	Skala 1 s/d 5 dari Sangat Setuju sampai Tidak Setuju

Metoda Analisa Data

Uji Analisa Data

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu data yang akan digunakan, umumnya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dapat dinyatakan absah/valid. Penelitian ini menggunakan program SPSS.

Uji Reabilitas Data

Suatu penelitian dianggap dapat diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama, dan tidak bisa diandalkan jika hasil pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda. Maksudnya menghasilkan yang

berbeda ini, pengukuran dapat diandalkan akan mengukur objek secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Walizer (1987) pengertian dari reliabilitas adalah keajegan pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan :

- r₁₁ = realibilitas yang dicari
- n = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_i^2 = varians total

Jika nilai alpha > 0.7 berarti reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0.80 ini berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang mengartikannya bahwa jika alpha > 0.90 berarti reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 berarti reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 berarti reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 berarti reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Uji Hipotesa Data

Suatu penelitian, terdapat adanya hipotesa, dan pengujian hipotesa sangat penting dan harus dilakukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan model analisis satu jalur atau dikenal dengan path analysis. Metode path analysis ini dikenal dengan 4 (empat) jenis, yaitu analisis regresi berganda, regresi parsial, korelasi berganda dan korelasi parsial. Sedangkan untuk pengolahan data penelitian menggunakan program

Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Metode yang sering digunakan berdasarkan pendapat dari Supardi (2011:231) adalah metoda regresi linear berganda, yaitu beberapa variabel bebas (X₁), (X₂) dan (X_n) yang merupakan bagian dari analisis multivariate dengan tujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas/*independent* terhadap variabel tidak bebas/*dependent*. Dalam perhitungan ini, seluruh variabel bebas akan dimasukkan ke dalam perhitungan regresi secara serentak.

Adapun rumus persamaan regresi linear berganda menurut yang disampaikan Priyatno (2008: 73) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dari tulisannya, metoda ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang cukup besar dari variabel independen (A₁, A₂, A₃,...X_n) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Rumus T hitung pada analisis regresi adalah:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisiensi korelasi parsial
- k= Jumlah variabel independen
- n = Jumlah data atau kasus

Tujuan dari metode analisis regresi berganda ini untuk mengetahui adanya hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂, ...X_n)

terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan dengan nilai koefisien.

Besarnya koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X1, X2, ...Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya

nilai semakin mendekati 0, maka hubungan akan semakin lemah, seperti yang diterangkan Priyatno (2008:78).

Rumus korelasi ganda dari tiga variabel bebas (X1 dan X2) dengan satu variabel terikat (Y) sebagai berikut

$$R_{y123} = \sqrt{\frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y + \dots + \beta_i \sum X_i Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan:

β_i = Koefisien regresi masing-masing variabel

R_{y123} = Koefisien korelasi ganda masing-masing variabel

Selain analisis regresi berganda, dibutuhkan juga metoda analisis korelasi parsial. Tujuan dari metoda analisis korelasi parsial ini untuk menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel *independent* dengan variabel *dependent* dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol/ mengendalikan variabel *independent* lainnya. Seperti yang

dikemukakan Supardi (2012:92) contoh korelasi ganda dengan dua variabel bebas dapat ditentukan koefisien korelasi parsial antara X1 dan Y dengan mengendalikan variabel X2, dan koefisien korelasi parsial X2 dan Y dengan mengendalikan variabel X1. Rumus korelasi Parsial dengan contoh variabel X1 dan Y, setelah mengendalikan X2, yaitu:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{12}^2)} \cdot \sqrt{(1 - r_{y2}^2)}}$$

Menurut (Sugiyono, 2007), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0.00 – 0.199 = sangat rendah

0.20 – 0.399 = rendah

0.40 – 0.599 = sedang

0.60 – 0.799 = kuat

0.80 – 0.999 = sangat kuat

Setelah melakukan uji regresi linear berganda dan uji korelasi, perhitungan penelitian ini kemudian melakukan kajian lebih dalam lagi dengan menggunakan ujian Varian Satu Jalur (*One Way ANOVA*). Menurut Priyanto (2008:12) uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata untuk lebih dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Jika ada

perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Data yang digunakan biasanya berskala interval/rasi dan data yang memenuhi syarat jika varian sama atau subjek berasal dari kelompok yang homogen.

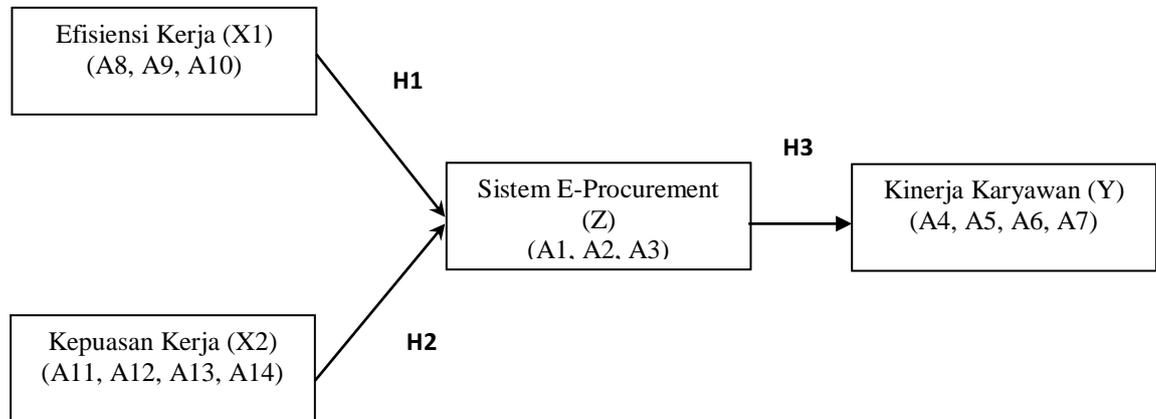
Kerangka Berpikir

Robert D. Retherford (1993) menyatakan bahwa analisis jalur yaitu suatu teknik dalam menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi dalam regresi berganda, jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung dan tidak langsung.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis jalur merupakan teknik pengembangan regresi linier berganda. Teknik ini

digunakan untuk menguji besarnya pengaruh (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada masing-masing diagram jalur hubungan kausal antara variabel A1, A2, A3,... A14 ke Y dan dampak pada Z. Dari perubahan platform sistem ERP dalam perusahaan PT. Petrokimia

Gresik ini akan diteliti, pengaruh sistem *E-Procurement* terhadap efisiensi kerja, kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan sistem *E-Procurement*. Berikut digambarkan diagram *path analysis*nya.



Gambar Skema Jalur Analisis

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Diduga pengaruh efisiensi kerja melalui sistem *E-Procurement* secara parsial terhadap kinerja karyawan cukup besar dalam Kompartemen Pengadaan Petrokimia Gresik
2. Hipotesis 2 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja melalui sistem *E-Procurement* secara parsial terhadap kinerja karyawan cukup besar dalam Kompartemen Pengadaan Petrokimia Gresik

3. Hipotesis 3 : Diduga ada pengaruh sistem *E-Procurement* secara parsial terhadap kinerja karyawan cukup besar dalam Kompartemen Pengadaan Petrokimia Gresik

Hasil

Uji Validitas

Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 21 responden menemukan bahwa semua indikator yang terdapat dalam kuisisioner efisiensi kerja, kepuasan kerja, sistem *E-Procurement* dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid karena semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari r tabel (0,433)

Tabel Uji Validitas Variabel Sistem *E-Procurement*

Item	rx _y	r tabel	Keterangan
A1	0,712	0,433	Valid
A2	0,758	0,433	Valid
A3	0,785	0,433	Valid

Tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan variabel sistem *E-Procurement* yang terdiri dari A1 kehandalan sistem E-Proc, A2 informasi akurat, A3 fitur

memudahkan valid karena nilai rx_y lebih besar dari rvtabel. Selanjutnya dilakukan uji variabel kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	rx _y	rtabel	Keterangan
A4	0,889	0,433	Valid
A5	0,678	0,433	Valid
A6	0,889	0,433	Valid
A7	-0,231	0,433	Tidak valid

Tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel kinerja karyawan yang terdiri dari A4 bekerja sesuai SOP, A5 E-Proc sesuai dengan proses bisnis Pengadaan, A6 memudahkan negosiasi valid karena nilai rxy lebih besar dari rtabel

sedangkan untuk variabel A7 ketergantungan pada sistem E-Proc tidak valid karena nilai rxy lebih kecil r tabel. Selanjutnya dilakukan uji variabel efisiensi kerja yang disajikan pada Tabel dibawah ini.

Tabel Uji Validitas Variabel Efisiensi Kerja

Item	rx _y	rtabel	Keterangan
A8	0,889	0,433	Valid
A9	0,678	0,433	Valid
A10	0,889	0,433	Valid

Tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan variabel efisiensi kerja yang terdiri dari A8 bekerja lebih mudah, A9 E-Proc menyingkat waktu pekerjaan, A10 E-proc lebih

mempunyai sedikit peralatan kerja valid karena nilai rxy lebih besar dari rtabel. Selanjutnya dilakukan uji variabel kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel.

Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	rx _y	rtabel	Keterangan
A11	0,574	0,433	Valid
A12	0,776	0,433	Valid
A13	0,746	0,433	Valid
A14	0,785	0,433	Valid

Tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan variabel kepuasan kerja yang terdiri dari A11 mudah dipelajari, A12 sistem E-Proc lengkap,

A13 sistem E-proc mudah digunakan, dan A13 sistem E-Proc sering dan kontinyu digunakan valid karena nilai rxy lebih besar dari r tabel.

Uji Realibilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	pembanding	Keterangan
Sistem E-proc	0,804	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,842	0,60	Reliabel
Efisiensi Kerja	0,836	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,787	0,60	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai *Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini bermakna bahwa kuisisioner sistem *E-Procurement*, kinerja karyawan, efisiensi kerja dan kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel dan dapat

digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Analisa Jalur

Analisis Jalur Pengaruh Efisiensi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Sistem E-Procurement (Z)

Tabel Analisis Jalur Pengaruh Efisiensi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Sistem E-Procurement (Z)

Variabel	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	-1,717	1,717		-1,00	0,331
Efisiensi kerja	0,469	0,141	0,526	3,328	0,004
Kepuasan kerja	0,387	0,147	0,417	2,638	0,017

Dari Tabel diatas maka persamaan I analisis jalur pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,526X_1 + 0,417X_2 + 0,534$$

Keterangan :

Nilai 0,534 diperoleh dari

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0,715)} = \sqrt{0,285} = 0,534$$

Pada persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien variabel efisiensi kerja (X1) adalah 0,526 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan efisiensi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan sistem E-Procurement

sebesar 0,526 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Koefisien variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,417 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan sistem E-Procurement sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

e_1 = jumlah varian sistem E-Procurement (Z) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel efisiensi kerja (A1) dan kepuasan kerja (A2) adalah 0,534. Analisis Jalur Pengaruh Efisiensi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Sistem E-Procurement (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Analisis Jalur Pengaruh Efisiensi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Sistem E-Procurement (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	4,417	1,548		2,853	0,011
Efisiensi kerja	0,780	0,157	0,996	4,959	0,000
Kepuasan kerja	0,052	0,151	0,063	0,34	0,738
Sistem E-Proc	-0,215	0,207	-0,245	1,040	0,313

Dari Tabel diatas maka persamaan II analisis jalur pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: :

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Z = 0,996 X_1 + 0,063 X_2 - 0,245 X_3 + 0,52$$

Keterangan :

Nilai 0,52 diperoleh dari

$$e_2 = \sqrt{(1 - 0,73)} = \sqrt{0,27} = 0,52$$

Pada persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien variabel efisiensi kerja (X1) adalah 0,996 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan efisiensi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,996 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

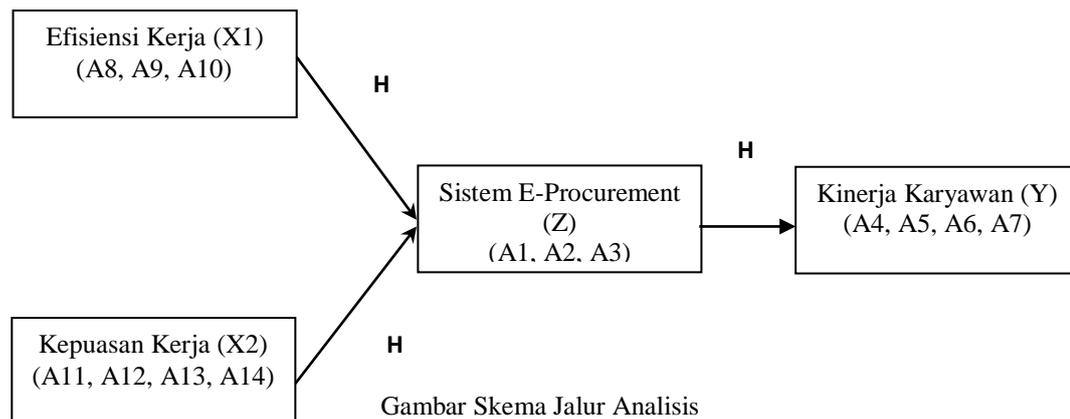
Koefisien variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,063 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,063 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Koefisien variabel sistem *E-Procurement* (Z) adalah 0,063 dan bertanda negatif artinya setiap perbaikan sistem *E-Procurement* (Z) sebesar satu satuan akan menurunkan

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

e_1 = jumlah varian kinerja karyawan (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel efisiensi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan sistem *E-Procurement* (Z) adalah 0,52.

Pembahasan Pengujian Hipotesis



Gambar Skema Jalur Analisis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Analisa Hipotesis 1 :

Dari data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS didapatkan bahwa dengan taraf signifikan sebesar 0,05 diperoleh nilai ttabel sebesar 2,11, sedangkan dari perhitungan didapat thitung pada variabel sistem *E-Procurement* (Z) sebesar 1,040. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 gagal ditolak yang berarti koefisien variabel efisiensi kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka tidak terdapat pengaruh sistem *E-Procurement* terhadap kinerja karyawan. Jika nilai variabel sistem *E-Procurement* meningkat maka kinerja karyawan tidak meningkat. Data tersebut menandakan bahwa sistem *E-*

Procurement mempunyai pengaruh yang cukup kecil terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa sistem *E-Procurement* setelah diterapkan sistem *E-Procurement* tidak cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam arti sistem *E-Procurement* dan kinerja karyawan pada Kompartemen Pengadaan tidak berhubungan erat setelah diterapkan sistem *E-Procurement* . Hal ini dimungkinkan karena sistem *E-Procurement* masih sering terkendala error dari server pusat, walaupun secara efisiensi karyawan meningkat terhadap kinerja karyawan setelah adanya sistem ini, namun tak dapat dipungkiri persepsi karyawan Kompartemen Pengadaan menganggap sistem *E-Procurement* yang masih terkendala error ini menjadi halangan dan ganjalan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga mempengaruhi dampak persepsi

karyawan menjadi tidak cukup signifikan.

2. Analisa Hipotesis 2 :

Dari data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS didapatkan bahwa dari hasil regresi linier diketahui besarnya nilai jalur $\beta_1 X_1 Y = 0,996$, nilai jalur $\beta_1 X_1 Z = 0,526$, nilai jalur $\beta_3 Z Y =$

$-0,245$ sehingga hasil pengujian pengaruh langsung langsung variabel efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem *E-Procurement* sebagai variabel intervening dalam analisis *path* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel Uji Perbandingan Pengaruh Langsung Pengaruh Tidak Langsung Variabel Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Pengaruh langsung (a)	Pengaruh tidak langsung (b)	Hasil
Efisiensi kerja	0,996	$0,526 \times -0,245 = -0,12887$	a>b

Dengan membandingkan kedua hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,996 lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung variabel efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem *E-Procurement* sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Data tersebut menandakan bahwa efisiensi kerja melalui sistem *E-Procurement* secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa sistem *E-Procurement* tersebut setelah diterapkan efisiensi kerja melalui sistem *E-Procurement* secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan

karena sistem *E-Procurement* masih sering terkendala *error* dari server pusat, seperti halnya analisa sebelumnya.

3. Analisa Hipotesis 3 :

Dari data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS didapatkan bahwa dari hasil regresi linier diketahui besarnya nilai jalur $\beta_2 X_2 Y = 0,063$, nilai jalur $\beta_2 X_2 Z = 0,417$, nilai jalur $\beta_3 Z Y = -0,245$ sehingga hasil pengujian pengaruh langsung langsung variabel efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem *E-Procurement* sebagai variabel *intervening* dalam analisis *path* dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel Uji Perbandingan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Pengaruh langsung (a)	Pengaruh tidak langsung (b)	Hasil
Kepuasan kerja	0,063	$0,417 \times -0,245 = -0,102165$	a>b

Dengan membandingkan kedua hasil Tabel diatas ditarik kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,063 lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung variabel efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan

sistem *E-Procurement* sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak. Data tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja melalui sistem *E-Procurement* secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa sistem *E-Procurement* tersebut setelah

diterapkan, kepuasan kerja melalui sistem *E-Procurement* secara parsial tidak cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam arti sistem *E-Procurement* dan kinerja karyawan secara parsial pada Kompartemen Pengadaan belum mempunyai pengaruh dan kontribusi. Mungkin karena kekecewaan dari karyawan terhadap sistem *E-Procurement* yang sering mengalami kendala dan hambatan pada waktu jam operasional.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan berbagai analisa olah data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem *E-Procurement* belum terlihat kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat peningkatan efisiensi kerja melalui sistem *E-Procurement* ini, walaupun terlihat minim.
3. Tidak adanya kepuasan kerja, terutama persepsi karyawan terhadap sistem *E-Procurement*.

Saran-saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Agar dapat dicari faktor-faktor penyebab kepuasan kerja cenderung tidak berubah, walaupun sudah ada teknologi terbaru yang berdasarkan perkembangan teknologi informasi, yaitu sistem *E-Procurement* .
2. Kemungkinan perlu dicari penyebab masalah mengapa sistem *E-Procurement* masih terjadi kendala dan hambatan operasional terutama di jam kerja.

Referensi

Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suhardjono, dan Supardi. 2011. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Armstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development.

Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.

Hasibuan, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.

Keith, D., & W, J. 1995. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Miraza, Bachtiar, 2004. Manajemen Bisnis, ISEI, Bandung.

Robert, D. 1993. Statistical Models For Casual Analysis . USA: Wiley, John & Sons.

Sedamaryanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syamsi, I. 2004. Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Walizer, M., & Wienir, P. 1987. Metode dan Analisis Penelitian; Mencari Hubungan Jilid 2. Jakarta: Erlangga.