

Dampak Individu dan Dampak Organisasi Pada Perusahaan Pengguna Sistem e-Procurement Pemerintah Kota Yogyakarta

Muhammad Ikhlah*

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

*e-mail : ikhlah@uib.ac.id

Received :
26 Februari 2018

Revised :
6 Maret 2018

Accepted :
20 Maret 2018

Available online :
10 April 2018



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh penggunaan sistem dan kepuasan penggunaan sistem e-procurement terhadap dampak individu, dan dampak individu terhadap dampak organisasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan pengguna sistem e-procurement yang terdaftar di lembaga pengadaan secara elektronik (LPSE) kota Yogyakarta dari tahun 2008-2014. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, uji realibilitas untuk mengetahui suatu pengukur stabil dan konsisten dalam mengukur suatu konsep, dan uji hipotesis untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas diperoleh melalui uji t-statistic.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat 2 hubungan yang berpengaruh yaitu kepuasan pengguna terhadap motivasi bersaing individu dan kepuasan pengguna terhadap peningkatan kinerja individu. Dan terdapat 4 hubungan yang tidak berpengaruh yaitu penggunaan terhadap motivasi bersaing individu, penggunaan terhadap peningkatan kinerja individu, motivasi bersaing individu terhadap dampak organisasi, peningkatan kinerja individu terhadap dampak organisasi.

Kata kunci : penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dampak individu, dampak organisasi, e-procurement.

ABSTRACT

The purpose of this study is to test empirically the effect of the system use and the user satisfaction of e-procurement system on the individual impact, and the individual impact on the organizational impact.

The sampel in this research is company of e-procurement system users are registered at Lembaga Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Yogyakarta form 2008-2014. The test instrument in this research uses the validity test to know the ability of the research instrument to measure what should be measured, the reliability test to know a stable and consistent measure in measuring a concept, and hypothesis test to predict the existence of causality relationship obtained through t-statistic test.

The results of this study proves that there are 2 relationships that influence, user satisfaction on competitive motivation and user satisfaction on individual performance improvement. And there are 4 relationships that have no effect, the use on competitive motivation, the use on individual performance improvement, individual competing motivation on organizational impact, and individual performance improvement on organizational impact.

Keyword : System use, user satisfaction, individual impact, organizational impact, e-procurement.

1. Pendahuluan

Selama ini proses pengadaan barang dan jasa dilakukan dengan cara konvensional dimana langsung mempertemukan pihak-pihak terkait dalam pengadaan seperti penyedia barang dan jasa dan pengguna barang dan jasa atau panitia pengadaan. Pengadaan yang dilakukan secara konvensional dinilai memiliki beberapa kelemahan yang banyak merugikan, serta kurang transparan.

Dalam usaha untuk menutupi kelemahan-kelemahan dan kesulitan dalam proses pengadaan serta untuk mewujudkan pengadaan barang dan jasa yang efisien dan efektif, perlu dimanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam proses pengadaan barang dan jasa tersebut, salah satunya adalah dengan penerapan e-procurement. E-procurement merupakan suatu proses pengadaan yang mengacu pada penggunaan internet sebagai sarana informasi dan komunikasi (Croom & Jones, 2007).

Namun, penerapan sistem e-procurement di Indonesia bukan tanpa ada masalah. Dalam temuan ICW (2013), sistem e-procurement dinilai tidak aman karena tidak terjamin rahasianya dan mudah diacak-acak oleh pihak yang tidak bertanggung jawab (Beritasatu, 2014). Dengan demikian, untuk meningkatkan kualitas sistem e-procurement, seharusnya sistem tersebut dievaluasi secara berkala agar kelemahan-kelemahan tersebut bisa diatasi dan agar kesuksesan penerapan sistem e-procurement bisa dicapai.

Penerapan sistem e-procurement merupakan investasi yang sangat mahal, namun demikian sistem yang mahal belum tentu merupakan sistem yang berkualitas sesuai harapan. Faktor yang menentukan bagaimana suatu sistem e-procurement dapat dinilai berkualitas atau tidak bergantung pada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat menyangkut manajemen, personalia maupun pengembangan sistem e-procurement itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal lebih menyangkut pada para rekanan yang merasakan dampak dari implementasi sistem tersebut. Sistem yang berkualitas akan mendorong keberhasilan sistem, implikasi selanjutnya adalah adanya peningkatan kinerja secara keseluruhan, baik menyangkut karyawan, pimpinan, pemilik, maupun organisasi itu sendiri (Adi, 2006).

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kesuksesan sistem teknologi informasi, model yang paling sering digunakan adalah model penelitian yang dilakukan oleh DeLone & McLean (1992). Model kesuksesan sistem teknologi informasi yang dikembangkan tersebut cepat mendapat tanggapan, salah satu sebabnya adalah karena model tersebut merupakan model yang sederhana tetapi dianggap cukup valid. Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dikaji, DeLone & McLean (1992) menyebut teori tersebut dengan *D&M Information System Success Model*.

Penerapan sistem e-procurement yang merupakan hal baru di Indonesia diharapkan bisa bermanfaat bagi pengguna sistem baik secara individu maupun secara organisasi. Seperti penelitian Leavitt (1965) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi yang baru akan berdampak pada reaksi yang ditunjukkan oleh perilaku individu dalam organisasi, reaksi tersebut dapat berupa munculnya motivasi baru untuk bersaing dan meningkatkan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1). Menguji secara empiris pengaruh penggunaan sistem e-procurement terhadap motivasi bersaing, peningkatan kinerja, 2). Menguji secara empiris pengaruh kepuasan pengguna sistem e-procurement terhadap motivasi bersaing, peningkatan kinerja, 3). Menguji secara empiris pengaruh motivasi bersaing, peningkatan kinerja terhadap dampak organisasi.

2. Landasan Teori dan Rumusan Hipotesis

2.1. e-Procurement

Sistem *e-procurement* memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan barang dan jasa. E-procurement didefinisikan sebagai teknologi internet yang memfasilitasi pengadaan barang dan jasa (Davila, dkk. 2003). Sedangkan Croom dan Jones (2005) mengidentikkan sistem *e-procurement* dengan *data base* dalam area luas yang saling terintegrasi.

Pada Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Pasal 1 Ayat 37 dijelaskan bahwa *e-procurement* adalah pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada Pasal 106 Ayat 2 dapat diketahui tujuan dari penerapan sistem *e-procurement* adalah:

- a. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas;
- b. Meningkatkan akses pasar dan persaingan usaha yang sehat;
- c. Memperbaiki tingkat efisiensi proses pengadaan;
- d. Mendukung proses monitoring dan audit; dan
- e. Memenuhi kebutuhan akses informasi yang real time.

Manfaat adanya sistem *e-procurement* bukan hanya untuk instansi maupun pengembang sistem, melainkan juga bagi penyedia barang dan jasa serta masyarakat umum yang hendak mengetahui proses pengadaan barang dan jasa pada pemerintah yang dapat diakses secara terbuka.

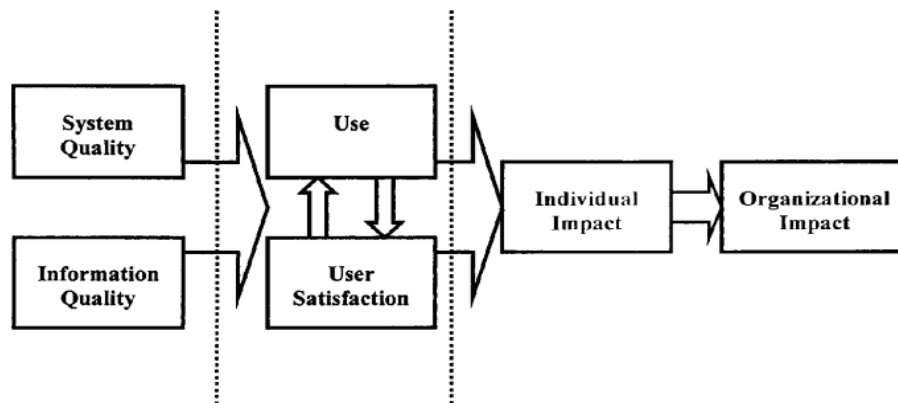
2.2. Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean

DeLone dan McLean memperkenalkan model kesuksesan sistem informasi yang menyeluruh. Metode ini banyak digunakan oleh peneliti karena sederhana tetapi dianggap cukup valid (Hartono, 2007).

DeLone dan McLean mengembangkan konsep kesuksesan sistem informasi yang lebih terintegrasi dengan taksonomi yang lebih komprehensif pada tahun 1992. Studi tersebut didasarkan pada penelitian teoretis dan empiris dari sistem informasi yang dilakukan oleh sejumlah peneliti pada tahun 1970an dan tahun 1980an. Model yang diusulkan merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Keenam dimensi dari model ini adalah:

- a. Kualitas sistem (*system quality*)
- b. Kualitas informasi (*information quality*)
- c. Penggunaan (*use*)
- d. Kepuasan pengguna (*user satisfaction*)
- e. Dampak individual (*individual impact*)
- f. Dampak organisasi (*organization impact*)

Menggunakan dimensi-dimensi ini, DeLone dan McLean mengkaji 180 penelitian teoretis dan empiris dan diorganisasikan berdasarkan dimensi-dimensi tersebut. Model yang diajukan adalah model yang lengkap tetapi sederhana (*parsimoni*). Model *parsimoni* ini mereka sebut dengan nama Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan Mclean (*D&M IS Success Model*).



Gambar 1. D&M Information System Success Model

2.3. Dampak Penerapan Sistem Informasi Baru

Dampak berhubungan erat dengan kinerja, yaitu meningkatkan kinerja individual pemakai sistem. Leavitt (1965) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi yang baru akan berdampak pada reaksi yang ditunjukkan oleh perilaku individu dalam organisasi, reaksi tersebut dapat berupa munculnya motivasi baru untuk bersaing dan meningkatkan kinerja. Secara positif keberadaan sistem informasi baru akan menjadi rangsangan (stimulus) dan tantangan bagi individu dalam organisasi untuk bekerja secara lebih baik yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi.

2.3.1. Motivasi Bersaing

Motivasi selalu terkait dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terlepas dari daya dorong dan sikap yang membuat seseorang tersebut melakukan suatu kegiatan (Fathoni, 2006). Motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal biasanya merupakan hal rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional (Gomes, 2003).

Motivasi yang terdapat pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Fathoni, 2006). Menurut McClelland, (1962), motivasi untuk melakukan sesuatu dilandasi oleh tiga hal, yaitu motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk berafiliasi, dan motivasi untuk memperoleh kekuasaan.

2.3.2. Peningkatan Kinerja Individu

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah, kuantitas tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan, ketepatan cara dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, inisiatif dalam bekerja dan penggunaan energi yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (Rothmann, dkk. 2002). Menurut (Flippo, 1984), terdapat standart ukuran kinerja individu, antara lain kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, ketangguhan dalam bekerja, dan sikap.

2.4. Kerangka Pengembangan Hipotesis

Penggunaan sistem mengacu seberapa sering pengguna memakai sistem. Semakin sering pengguna memakai sistem informasi, biasanya diikuti oleh semakin banyak tingkat pembelajaran yang didapat pengguna mengenai sistem informasi (McGill, dkk. 2003). Peningkatan kualitas ini merupakan salah satu indikator bahwa terdapat pengaruh keberadaan sistem terhadap kualitas pengguna (individu). Salah satu dampak meningkatnya kualitas pengguna adalah pengguna akan mempunyai motivasi untuk bersaing dengan orang lain. Motivasi merupakan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Fathoni, 2006). Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya kualitas pengguna, pengguna akan meningkatkan motivasi untuk bersaing agar dapat mencapai sasaran yang akan dicapai oleh pengguna.

H1 : Penggunaan sistem *e-procurement* berpengaruh positif terhadap motivasi bersaing individu.

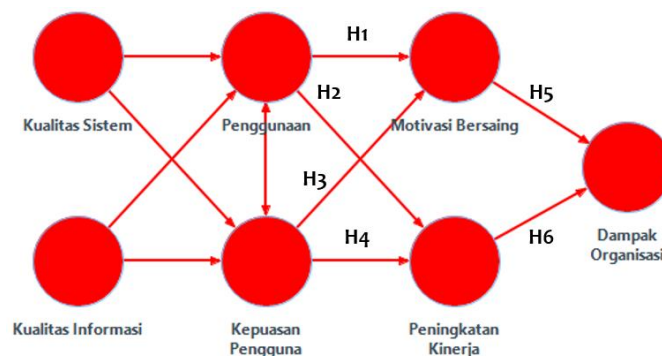
H2 : Penggunaan sistem *e-procurement* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja individu.

H3 : Kepuasan pengguna sistem *e-procurement* berpengaruh positif terhadap motivasi bersaing individu.

H4 : Kepuasan pengguna sistem *e-procurement* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja individu.

H5 : Motivasi bersaing individu berpengaruh positif terhadap dampak organisasi.

H6 : Peningkatan kinerja individu berpengaruh positif terhadap dampak organisasi.



Gambar 2. Model Penelitian

3. Metode

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna sistem *e-procurement* di Kota Yogyakarta. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan pengguna sistem *e-procurement* yang terdaftar di Lembaga Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Kota Yogyakarta dari tahun 2008-2014.

3.2 Definisi Operasional

Untuk mempermudah analisis data dalam penelitian ini, maka variabel yang akan digunakan harus dapat terukur terlebih dahulu. Definisi operasional penelitian yaitu definisi berupa cara mengukur variabel supaya dapat dioperasikan (Hartono, 2013).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Kuisisioner terdiri dari satu set pernyataan dan responden diminta untuk menilai 1 sampai 6. Dengan ketentuan nilai 1 sampai 3 bermakna sangat tidak setuju hingga agak tidak setuju, nilai direntang tersebut menunjukkan tingkat ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan kuisisioner. Sedangkan 4 sampai 6 bermakna agak setuju hingga sangat setuju, artinya direntang tersebut menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan kuisisioner.

3.2.1 Kualitas Sistem

Kualitas sistem adalah kualitas dari kombinasi *hardware* dan *software* dalam sistem informasi. Fokusnya adalah performa dari sistem yang merujuk pada seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan pengguna (DeLone dan McLean, 1992). Kualitas sistem diukur menggunakan instrumen yang digunakan oleh (Ifinedo, 2006) yang terdiri atas empat item pengukuran, yaitu:

- a. Sistem teknologi informasi memiliki data yang akurat;
- b. Sistem teknologi informasi fleksibel;
- c. Sistem teknologi informasi mudah digunakan; dan
- d. Sistem teknologi informasi memiliki fitur yang baik.

3.2.2 Kualitas Informasi

Kualitas informasi mengukur kualitas keluaran dari sistem informasi (Hartono, 2007). Sama halnya dengan kualitas sistem, kualitas informasi yang dimaksud adalah kualitas informasi yang diukur secara subjektif oleh pengguna yang selanjutnya disebut kualitas informasi. Kualitas informasi diadopsi dari Bailey dan Pearson (1983) yang terdiri dari tujuh item pengukuran, yaitu:

- a. Informasi memiliki keakuratan;
- b. Informasi memiliki ketepatan;
- c. Informasi memiliki kelengkapan;
- d. Keandalan informasi;
- e. Kekinian Informasi;
- f. Bentuk dari keluaran (format informasi); dan
- g. Ketersediaan Informasi.

3.2.3 Penggunaan

Konsep penggunaan dari suatu sistem informasi dapat dilihat dari beberapa perspektif, yakni penggunaan nyata dan penggunaan persepsian (Hartono 2007). Perbedaan ini penting untuk membedakan antara penggunaan yang merupakan keharusan yang tidak dapat dihindari atau merupakan penggunaan secara sukarela. Penggunaan direplikasi dari penelitian Chin, dkk. (1988) yang terdiri dari dua item pengukuran, yaitu:

- a. Penggunaan Harian; dan

b. Frekuensi Penggunaan.

3.2.4 Kepuasan Pengguna

Kepuasan pengguna merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan. Kepuasan pemakai diukur menggunakan instrumen dalam penelitian Seddon dan Yip (1992) yang terdiri dari tiga item pengukuran, yaitu:

- a. Puas dengan efisiensi sistem;
- b. Puas dengan efektifitas sistem; dan
- c. Kepuasan menyeluruh terhadap sistem teknologi informasi.

3.2.5 Motivasi Bersaing

Motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal biasanya merupakan hal rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional. Motivasi yang terdapat pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bersaing diukur menggunakan instrumen penelitian (McClelland, 1962) yang terdiri dari tiga item pengukuran, yaitu:

- a. Motivasi untuk berprestasi;
- b. Motivasi untuk berafiliasi; dan
- c. Motivasi untuk memperoleh kekuasaan.

3.2.6 Peningkatan Kinerja

Kinerja diartikan sebagai seberapa baik pegawai melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan, termasuk didalamnya inisiatif yang dimiliki, kemampuan dalam memecahkan masalah, kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan cara penggunaan sumber daya yang ada dan menyangkut energi yang diperlukan dalam pekerjaan (Boshoff & Arnolds, 1995). Peningkatan kinerja diukur menggunakan instrumen penelitian Flippo (1984) yang terdiri dari lima item pengukuran, yaitu:

- a. Pekerjaan dilakukan dengan teratur dan tertata rapi;
- b. Pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur;
- c. Mampu mengakomodasi ide kepada atasan dan rekan kerja dalam mengerjakan tugas;
- d. Merasa pekerjaan yang diterima merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan; dan
- e. Membantu teman menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

3.2.7 Dampak Organisasi

Dampak organisasi didefinisikan sebagai efek dari informasi terhadap kinerja organisasional (DeLone & McLean, 1992). Dampak organisasi diukur dengan instrumen pengukuran kesuksesan sistem informasi DeLone & McLean (1992) yang terdiri dari tiga item pengukuran, yaitu:

- a. Pengurangan biaya operasional;
- b. Peningkatan laba; dan
- c. Kualitas produk;
- d.

3.3 Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian hipotesis untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas diperoleh melalui uji *t-statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstrap*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-table* dengan nilai *t-statistics* yang diperoleh dari proses *bootstrap* menggunakan SmartPLS. Hipotesis didukung jika nilai *t-statistics* lebih besar dibandingkan dengan *t-table*. Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$), maka nilai *t-table* untuk uji hipotesis *one-tailed* adalah + 1,64 (Hair, dkk. 2010). Pengujian hipotesis dilakukan dengan model regresi berganda, model persamaan dari regresi dari penelitian ini adalah:

$$PS = \beta_{01} + \beta_1 KS + \beta_2 KI + \beta_3 KPS + \epsilon_1 \tag{1}$$

$$KPS = \beta_{02} + \beta_4 KS + \beta_5 KI + \beta_6 PS + \epsilon_2 \tag{2}$$

$$MB = \beta_{03} + \beta_7 PS + \beta_8 KPS + \epsilon_3 \tag{3}$$

$$PKI = \beta_{04} + \beta_9 PS + \beta_{10} KPS + \epsilon_4 \tag{4}$$

$$DO = \beta_{05} + \beta_{11} MB + \beta_{12} PKI + \epsilon_5 \tag{5}$$

Dimana:

KS = Kualitas Sistem

MB = Motivasi Bersaing

KI = Kualitas Informasi

PKI = Peningkatan Kinerja Individu

PS = Penggunaan Sistem

DO = Dampak Organisasi

KPS = Kepuasan Pengguna Sistem

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 F, diperoleh hasil evaluasi model struktural sebagai berikut:

Tabel 1. Path Coefficients

	Model 1		Model 2	
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)
KS -> P	0,262	1,082	0,074	0,263
KS -> KP	0,428	2,464*	0,484	3,163*
KI -> P	0,023	0,107	-0,078	0,364
KI -> KP	0,239	1,565	0,244	1,537
P -> KP	0,216	2,182*		
P -> MB	0,132	1,206	0,133	1,124
P -> PK	0,150	1,453	0,151	1,501
KP -> P			0,393	1,994*
KP -> MB	0,388	3,210*	0,387	2,608*
KP -> PK	0,478	3,518*	0,478	3,499*
MB -> DO	0,088	0,502	0,089	0,538
PKI -> DO	0,155	1,091	0,155	1,263

Sumber: Hasil dari Olah Data 2015

Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor *path coefficients* dapat dilihat pada tabel 4.6, yaitu tabel *path coefficients* (Mean, STDEV, T-Values), yang mana ditunjukkan dengan nilai *t-statistics*. Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh terhadap motivasi bersaing individu dengan koefisien 0,388 dan nilai t hitung 3,210. Kepuasan pengguna juga

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu dengan koefisien 0,478 dan nilai t hitung 3,518.

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh terhadap motivasi bersaing individu dengan koefisien 0,387 dan nilai t hitung 2,608. Kepuasan pengguna juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu dengan koefisien 0,478 dan nilai t hitung 3,499.

Dari tabel 4.6 ternyata ada delapan hubungan yang tidak berpengaruh yaitu penggunaan terhadap motivasi bersaing individu, penggunaan terhadap peningkatan kinerja individu, motivasi bersaing individu terhadap dampak organisasi, peningkatan kinerja individu terhadap dampak organisasi. Hal ini terjadi karena nilai t hitung kurang dari 1,64 (t tabel dengan signifikansi 5%).

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis Penelitian	Keterangan
H1:	Penggunaan sistem <i>e-procurement</i> berpengaruh positif terhadap motivasi bersaing individu	H1 tidak didukung data
H2:	Penggunaan sistem <i>e-procurement</i> berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja individu	H2 tidak didukung data
H3:	Kepuasan pengguna sistem <i>e-procurement</i> berpengaruh positif terhadap motivasi bersaing individu	H3 didukung data
H4:	Kepuasan pengguna sistem <i>e-procurement</i> berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja individu	H4 didukung data
H5:	Motivasi bersaing individu berpengaruh positif terhadap dampak organisasi	H5 tidak didukung data
H6:	Peningkatan kinerja berpengaruh positif terhadap dampak organisasi	H6 tidak didukung data

Sumber: Hasil dari Olah Data 2015

4.2. Pembahasan

4.2.1 Penggunaan terhadap Dimensi-Dimensi Dampak Individu

Hasil pengujian H1 membuktikan bahwa penggunaan sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi bersaing individu. Hasil ini berarti bahwa sering atau tidak sering menggunakan sistem *e-procurement* tidak akan mempengaruhi motivasi bersaing pada individu.

Motivasi selalu terkait dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terlepas dari daya dorong dan sikap yang membuat seseorang tersebut melakukan kegiatan (Fathoni, 2006). Motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal biasanya merupakan hal rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional (Gomes, 2003). Menurut McClelland (1962) motivasi untuk melakukan sesuatu dilandasi oleh tiga hal, yaitu motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk berafiliasi, dan motivasi untuk memperoleh kekuasaan.

Pada pengujian H2 membuktikan bahwa penggunaan sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Hal ini berarti peningkatan kinerja individu tidak dipengaruhi oleh seberapa sering pengguna memakai sistem *e-procurement*.

Leavit (1965) menyatakan salah satu dampak penerapan sistem informasi adalah reaksi yang ditunjukkan oleh perilaku individu, yaitu peningkatan kinerja individu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Dengan adanya sistem informasi tentunya pengguna dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan dimungkinkan bisa mengerjakan pekerjaan yang lain, atau dengan kata lain kinerja individu meningkat.

4.2.2 Kepuasan Pengguna terhadap Dimensi-Dimensi Dampak Individu

Hasil pengujian H3 membuktikan bahwa kepuasan pengguna sistem *e-procurement* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi bersaing individu. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pengguna sistem *e-procurement* maka akan meningkatkan motivasi bersaing individu.

Semakin sering pengguna sistem informasi, biasanya diikuti oleh semakin banyak tingkat pembelajaran yang didapat pengguna mengenai sistem informasi (McGill, dkk. 2003). Peningkatan kualitas ini merupakan salah satu indikator bahwa terdapat pengaruh keberadaan sistem terhadap kualitas individu. Salah satu dampak meningkatnya kualitas pengguna adalah motivasi bersaing individu. Motivasi selalu terkait dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terlepas dari daya dorong dan sikap yang membuat seseorang tersebut melakukan suatu kegiatan. Motivasi merupakan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Fathoni, 2006).

Kepuasan pengguna merupakan respon pengguna terhadap penggunaan sistem informasi. Semakin puas pengguna puas terhadap sistem maka dapat meningkatkan motivasi pengguna untuk dapat bersaing. Motivasi adalah salah satu dari dimensi dampak individual, maka hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Livari (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh positif terhadap dampak individu. Kepuasan pengguna berhubungan dengan sikap dari pemakai terhadap pemakaian sistem informasi.

Hasil pengujian H4 membuktikan bahwa kepuasan pengguna sistem *e-procurement* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi bersaing individu. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pengguna sistem *e-procurement* akan meningkatkan kinerja individu.

Kinerja diartikan sebagai seberapa baik pegawai melakukan tugas yang diberikan, termasuk didalamnya inisiatif yang dimiliki, kemampuan dalam memecahkan masalah, kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan cara penggunaan sumber daya yang ada dan menyangkut energi yang diperlukan dalam pekerjaan (Boshoff dan Arnolds, 1995). Kinerja juga merupakan sebagai suatu hasil dan usaha yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

4.2.3 Dimensi-Dimensi Dampak Individu terhadap Dampak Organisasi

Hasil pengujian H5 membuktikan bahwa motivasi bersaing individu tidak berpengaruh positif terhadap dampak organisasi. Hal ini berarti bahwa besar kecilnya motivasi bersaing individu pengguna sistem *e-procurement* tidak akan mempengaruhi dampak organisasi.

Dampak organisasi merupakan dampak dari sistem informasi terhadap kinerja organisasi dimana sistem informasi diterapkan (Hartono, 2007). Motivasi selalu terkait dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terlepas dari daya dorong dan sikap yang membuat seseorang tersebut melakukan suatu kegiatan (Fathoni, 2006). Motivasi untuk bekerja dengan baik dan maksimal biasanya merupakan hal rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan organisasi (Gomes, 2003).

Hasil pengujian H6 membuktikan bahwa peningkatan kinerja individu tidak berpengaruh positif terhadap dampak organisasi. Hal ini berarti bahwa meningkat atau tidaknya kinerja individu pengguna sistem e-procurement tidak akan mempengaruhi dampak organisasi.

Dampak organisasi dapat dimaknai bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dampak individu pengguna sistem didalam suatu organisasi pengguna sistem. Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah, kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan cara dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, inisiatif dalam bekerja dan penggunaan energi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas (Rothmann, dkk. 2002).

5. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah penggunaan sistem dan kepuasan pengguna sistem e-procurement berpengaruh terhadap dimensi-dimensi dampak individu, dan apakah dimensi-dimensi dampak individu berpengaruh terhadap dampak organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa penggunaan sistem e-procurement tidak berpengaruh terhadap motivasi bersaing individu dan peningkatan kinerja individu. Hal ini terjadi karena penggunaan sistem e-procurement yang bersifat wajib dan bukan sukarela, yang bisa menyebabkan tingkat pembelajaran pengguna tidak maksimal.

Kepuasan pengguna sistem e-procurement berdasarkan pada hasil penelitian didapatkan bahwa seluruh dimensi-dimensi dampak individu yang ada di dalam model penelitian dipengaruhi oleh kepuasan pengguna sistem e-procurement. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pengguna sistem e-procurement memiliki peran penting untuk meningkatkan dampak individu pemakai sistem e-procurement kearah yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa dimensi-dimensi dampak individu tidak berpengaruh terhadap dampak organisasi.

Daftar Pustaka

- Adi, Priyo Hari, 2006. "Partisipasi Pengguna Dalam Pengembangan Sistem Informasi (Telaah Literatur)". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 8, no. 1
- Bailey, James E., and Sammy W. Pearson, 1983 . "Development of a Tool for Measuring and Analyzing Computer User Satisfaction." *Management Science* 29, no. 5 : 530-45.
- Beritasatu, 2014. Pengadaan Barang dan Jasa Masih Rawan Korupsi. *Program E-Procurement Belum Optimal*. <http://sp.beritasatu.com/home/pengadaan-barang-dan-jasa-masih-rawan-korupsi/47600> (diakses 22 Mei 2015).
- Boshoff, Christo, and Cecil Arnolds, 1995. "Some Antecedents of Employee Commitment and Their Influence on Job Performance : A Multi Foci Study." [In English]. *South African Journal of Business Management* 26, no. 4 : 125-35.
- Chin, John P., Virginia A. Diehl, and Kent L. Norman, 1988. "Development of an Instrument Measuring User Satisfaction of the Human-Computer Interface." In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 213-18. Washington, D.C., USA: ACM.
- Croom, Simon, and Brandon Jones, 2007. "Impact of E-Procurement: Experiences from Implementation in the Uk Public Sector." *Journal of Purchasing and Supply Management* 13, no. 4 : 294-303.

- Croom, Simon R., and Alistair Brandon-Jones, 2005. "Key Issues in E-Procurement: Procurement Implementation and Operation in the Public Sector." *Journal of Public Procurement* 5, no. 3 : 367-87.
- Davila, Antonio, Mahendra Gupta, and Richard Palmer, 2003. "Moving Procurement Systems to the Internet:: The Adoption and Use of E-Procurement Technology Models." *European Management Journal* 21, no. 1 : 11-23.
- DeLone, William, and Ephraim McLean, 1992. *Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable*. Vol. 3,1992. doi:10.1287/isre.3.1.60.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B, 1984. *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Companies, 1984.
- Gefen, D., Straub, D., and M.-C. Bourdreau, 2000. "Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice." *Communications of the Association for Information Systems* 4, no. 7 .
- Ghozali, Imam, 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Bada Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan, 2015. *Partial Least Square : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hadinata, S, 2012. "Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi Pada Penerapan E-Procurement Di Pemerintah Daerah." Tesis tidak diterbitkan, Universitas Gajah Mada.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson, 2010. *Multivariate Data Analysis*. Edited by 7 London: Pearson Education Limited.
- Hartono, Jogiyanto, 2009. *Konsep Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ifinedo, Princely, 2006. *Extending the Gable Et Al. Enterprise Systems Success Measurement Model: A Preliminary Study*. Vol. 17.
- Leavitt, Harold J, 1962. *Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches*. Carnegie Institute of Technology, Graduate School of Industrial Administration.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, David C, 1961. *The Achieving Society*. New York: The Free Press, 1961.
- McGill, Tanya, Valerie Hobbs, and Jane Klobas, 2003. "User Developed Applications and Information Systems Success: A Test of Delone and Mclean's Model." *Inf. Resour. Manage. J.* 16, no. 1 : 24-45.
- Republik Indonesia, 2010. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa. Sekretariat Negara, Jakarta
- Republik Indonesia, 2003. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Sekretariat Negara, Jakarta.

- Rothmann, S, 2002. "The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes." Paper presented at the International Council for Small Business 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Seddon, P., and S.-K. Yip, 1992. "An Empirical Evaluation of User Information Satisfaction (Uis) Measures for Use with General Ledger Accounting Software." *The Journal Information Systems* 6, no. 1.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie, 2010. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Edited by 11 Bandung: CV. Alfabeta.

Bibliografi Penulis

Muhammad Ikhlah, SE., Ak., M.Ak. Lulus S1 di Program Studi Akuntansi Pemerintahan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan tahun 2013, lulus S2 di Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia tahun 2015, lulus Pendidikan Profesi Akuntan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia tahun 2014. Saat ini adalah dosen tetap di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Internasional Batam. Mengampu mata kuliah Akuntansi Sektor Publik. Pernah menjadi dosen tetap di STIE Labuhanbatu dari 2015-2017.