

## **Pengaruh Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen melalui Mediasi Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Pengguna di Pemerintah Daerah Kabupaten Lebak**

**Teddy Djumiyanto<sup>1</sup>, Lutfi<sup>2</sup>**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
*nafitriani@gmail.com<sup>1</sup>, lutfi.feb@untirta.ac.id<sup>2</sup>*

### ***Abstract***

*There is a change in Perpres 54/2010 to Perpres 16/2018 which adds to the burden of the Commitment Making Officers (PPK), to support the addition of the PPK workload and the principles of procurement are fulfilled, the Lebak Regency Government innovates the procurement namely the process of increasing the performance of PPK in an effort to fulfill the principles of procurement with the support of internal services and electronic services through the e-Procurement information system. This study aims to determine the effect of in procurement innovation on PPK Performance by mediation of Employee Empowerment and User Satisfaction. This research was conducted in the Lebak Regency Government. The sample used was 86 respondents. Primary data was collected using a questionnaire in the form of a statement and analyzed using Structural Equation Modeling with the help of SmartPLS software. Of the five hypotheses in this study, there are four hypotheses that are accepted and one hypothesis that is rejected. The biggest contribution to PPK Performance is the indirect effect of the Procurement Innovations through User Satisfaction.*

**Keywords:** *Procurement Innovations; e-Procurement; Employee Empowerment; User Satisfaction and PPK Performance*

---

### **Abstrak**

Adanya perubahan Perpres 54/2010 ke Perpres 16/2018 yang menambah beban tugas Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), untuk dapat menunjang penambahan beban tugas PPK tersebut dan prinsip-prinsip pengadaan barang/jasa terpenuhi, maka Pemda Lebak melakukan inovasi pengadaan barang/jasa yaitu proses peningkatan kinerja PPK dalam upaya pemenuhan prinsip-prinsip pengadaan barang/jasa dengan dukungan layanan internal dan layanan elektronik melalui sistem informasi *e-Procurement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inovasi pengadaan barang/jasa terhadap Kinerja PPK melalui mediasi Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Pengguna. Penelitian ini dilakukan di Pemda Lebak. Sampel yang masuk sejumlah 86 responden. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan dan di analisa dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan bantuan *software SmartPLS*. Dari lima hipotesis yang ada dalam penelitian ini terdapat empat hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Kontribusi terbesar terhadap Kinerja PPK adalah pengaruh tidak langsung Inovasi Pengadaan Barang/Jasa melalui Kepuasan Pengguna.

**Kata Kunci:** *Inovasi Pengadaan Barang/Jasa; e-Procurement; Pemberdayaan Pegawai; Kepuasan Pengguna dan Kinerja PPK*

## Pendahuluan

Sebagaimana perubahan Perpres 54/2010 ke Perpres 16/2018 yang memberikan tugas dan tanggung jawab semakin besar kepada PPK yaitu bertanggung jawab pada suatu kegiatan dimulai dari penyusunan kebutuhan pengadaan barang/jasa sampai dengan serah terima pekerjaan serta pemeliharaan dan pemanfaatannya. Beban tanggung jawab PPK yang besar tersebut harus dijalankan agar target capaian kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Lebak (Pemda Lebak) dapat terpenuhi. PPK juga harus menjalankan proses pengadaan barang/jasa berdasarkan prinsip-prinsip pengadaan barang/jasa yaitu efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil dan akuntabel agar dapat memberikan pemenuhan nilai manfaat yang sebesar-besarnya (*value for money*), karena ketika kinerja pegawainya lebih efisien dan mempunyai kualitas lebih tinggi maka suatu organisasi selalu memiliki peluang lebih besar untuk tumbuh dan berkembang (Razi, 2017).

Untuk menunjang beban kerja dan tanggung jawab PPK yang besar tersebut serta pemenuhan prinsip-prinsip pengadaan barang/jasa, maka diperlukan inovasi dalam proses pengadaan barang/jasa, karena inovasi dapat meningkatkan kinerja organisasi (Koc & Ceylan, 2007; Naranjo-Valencia, et al., 2016), melalui inovasi organisasi publik secara efektif dan efisien dapat mengatasi dan meningkatkan layanan kepada penggunanya (Walker, et al., 2011; Audenaert, et al., 2016) dan untuk menghasilkan nilai kualitas produk, organisasi harus mempertahankan kemampuan dengan menanamkan inovasi baru ke dalam operasi mereka, sebuah proses yang membutuhkan banyak kompetensi dan keterampilan (Zahra, Abdelgawad & Tsang, 2011). Untuk itu Pemda Lebak memanfaatkan inovasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang menerapkan pengadaan barang/jasa pemerintah melalui pemanfaatan sistem informasi yaitu proses pengadaan barang/jasa secara elektronik (*e-Procurement*).

Pemda Lebak menyadari bahwa setiap organisasi perlu melakukan investasi untuk kelancaran kegiatan operasional, pengembangan dan terutama untuk hal yang berperan dalam peningkatan kinerja misalnya pemasangan atau pengembangan teknologi. (Mardiasmo, 2009; Sihombing, 2018), maka sejak tahun 2012 Pemda Lebak sudah menerapkan *e-Procurement*, karena dengan menggunakan *e-Procurement* diharapkan PPK dapat menyelesaikan tugas yang memenuhi prinsip-prinsip pengadaan barang/jasa. Inovasi pengadaan barang/jasa yang baru ini tentu akan berpengaruh pada capaian kinerja PPK. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang menghasilkan nilai manfaat, maka *e-Procurement* harus dilakukan bersamaan dengan upaya untuk melakukan perubahan dalam merekayasa ulang proses pengadaan, yang harus menekankan pentingnya mengoptimalkan kinerja keseluruhan dari proses pengadaan. (Bakos, 1991; Croom, 2001; Essig & Arnold, 2001; Rasheed & Geiger, 2001; Gardenal, 2013).

Beberapa studi menemukan bahwa Inovasi teknologi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (Osman, et al., 2015). Menurut (Azis, et. al., 2018) Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Penerapan Sistem Informasi *e-Procurement* terhadap Kinerja Pegawai (Sihombing, et al., 2018). Studi lain menurut (Abualoush, et al., 2018) bahwa tidak ada dampak positif antara Sistem Informasi dan Kinerja Pegawai, selanjutnya hasil studi yang sama yaitu tidak ada pengaruh secara signifikan antara Sistem Informasi Manajemen berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai (Rosmala, 2017) dan menurut (Dalina, et al., 2017) bahwa Pemanfaatan teknologi memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja karyawan di tempat kerja.

Bahwa pemanfaatan sistem informasi memberikan dampak terhadap kinerja karena mempengaruhi proses kerja, perolehan pengetahuan, kualitas komunikasi dan kualitas keputusan (Khayun & Ractham, 2001; Isaac et al., 2017). Menurut (Norzaidi et al., 2007;

Isaac et al., 2017) bahwa pemanfaatan sistem informasi akan meningkatkan kualitas pekerjaan, membantu menyelesaikan tugas dengan cepat, memungkinkan kontrol atas pekerjaan, meningkatkan kinerja pekerjaan, menghilangkan kesalahan, dan meningkatkan efektivitas pada pekerjaan.

Perbedaan studi ini yang dijadikan dasar untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh inovasi pengadaan barang/jasa yaitu proses pengadaan barang/jasa secara elektronik (*e-Procurement*) terhadap kinerja PPK. Organisasi menjadi sukses bukan hanya karena keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Salah satu konsep manajemen modern tentang ilmu yang berkaitan dengan manusia dan yang paling menjanjikan adalah pemberdayaan pegawai (Khansharifan et al., 2015). karena pemberdayaan pegawai dapat efektif dalam mengurangi tekanan kerja, membantu individu untuk menghadapi kondisi yang membutuhkan upaya tinggi, karena memberikan mereka sumber daya penting seperti yaitu kemandirian, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kompetensi, itu juga mengarah pada memiliki efek positif untuk peran pegawai (Elnaga & Imran, 2014).

Kepuasan pengguna adalah salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti ketika mempelajari penggunaan teknologi (Delone & Mclean, 2003; Isaac et al., 2017). Selain itu, mengevaluasi sistem informasi melalui kepuasan pengguna banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan sistem informasi tersebut (Montesdioca & Maçada, 2014).

## **Landasan Teori**

### **Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja PPK**

Inovasi pengadaan barang/jasa yaitu pemanfaatan sistem informasi dalam proses pengadaan barang/jasa (*e-Procurement*) yang digunakan oleh organisasi dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi lebih cepat dan lebih kompeten, dengan demikian, semua operasi dan tugas dalam organisasi bisnis pada dasarnya tergantung pada teknologi dan sistem informasi modern dan teknik yang mereka berikan. yang dapat mempermudah pekerjaan, dan juga memberikan informasi khusus untuk semua sektor, dan membantu dalam membuat keputusan yang baik pada waktu yang tepat yang tercermin pada kinerja pegawai dan tujuan yang ingin dicapai (Ahrabi & Darestani, 2016).

Inovasi teknologi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. (Osman, et al., 2015) dan semua dimensi Manajemen Elektronik (Perangkat Keras dan Perangkat Lunak, Database, Jaringan Bisnis, Pakar Sistem Informasi) berdampak positif pada Peningkatan Kinerja pegawai (Bataineh, 2017) namun harus ada kesesuaian tugas terhadap teknologi yang digunakan baru hal tersebut akan memiliki efek positif pada dampak kinerjanya (Isaac et. Al., 2011). Hasil penelitian (Sihombing et al., 2018) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Implementasi *e-Procurement* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PPK di Pemda Lebak.

### **Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Pemberdayaan Pegawai**

Inovasi pengadaan barang/jasa yaitu pemanfaatan sistem informasi dalam proses pengadaan barang/jasa (*e-Procurement*) berkontribusi pada pemberdayaan pegawai dalam dua tampilan; pertama, solusi inovatif untuk masalah organisasi yang membutuhkan (perlu) untuk menerima dan melakukan tanggung jawab oleh pegawai dalam kondisi yang tepat, jadi organisasi harus mempertimbangkan budaya terbuka dan memberi pegawainya ruang yang baik untuk memutuskan dan bertindak dan manajer belajar untuk meninggalkan peran

"berkuasa" mereka. Kedua sistem informasi yang muncul dapat mendukung arahan ini dengan memberikan informasi yang diperlukan untuk membangun kepercayaan pegawai dalam manajemen (Abualoush et al., 2018). Pemberdayaan memberi pegawai dan peluang mereka lebih banyak tanggung jawab dan wewenang untuk membuat keputusan, mengambil tindakan dan memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka (Laudon & Laudon, 2012; Stair & George, 2012).

Berdasarkan temuan hasil penelitian dari (Alraja et al., 2013) bahwa teknologi informasi memberikan dampak statistik yang signifikan terhadap pemberdayaan pegawai pada sektor publik, temuan lain menyatakan adanya dampak positif antara sistem informasi dan pemberdayaan pegawai (Abualoush, et al., 2018) sejalan dengan penelitian tersebut menurut (Qudah & Melhem, 2011) bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara informasi teknologi dengan pemberdayaan pegawai. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Pegawai di Pemda Lebak.

### **Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kepuasan Pengguna**

Jika inovasi pengadaan barang/jasa yaitu pemanfaatan sistem informasi dalam proses pengadaan barang/jasa (*e-Procurement*) memenuhi persyaratan pengguna, kepuasan mereka dengan sistem informasi akan meningkat (Bharati, 2003; Hsiao, et al., 2017). Istilah lain untuk kepuasan informasi pengguna adalah penerimaan sistem atau manfaat yang dirasakan (Larcker & Lessig, 1980; Hsiao, et al., 2017). Menurut (Ang & Soh, 1997; Hsiao et al., 2017) menggambarkan kepuasan informasi pengguna sebagai ukuran persepsi atau subyektif dari keberhasilan sistem.

Penelitian dari (Hsiao, et. al., 2017) menemukan bahwa Penggunaan Sistem informasi berdampak positif terhadap kepuasan pengguna sistem, peneliti lainnya menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara sistem informasi dengan kepuasan pengguna akhir (Hadji & Degoulet, 2016) serta menurut (Sharabati, et al., 2014) bahwa Dampak dari 3 faktor sistem informasi *e-procurement* yaitu Profesionalisme, Pelatihan dan Kegunaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pengguna. Berdasarkan temuan-temuan di atas hipotesis 3 yang diajukan adalah Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pengguna di Pemda Lebak.

### **Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja PPK**

Dapat dilihat bahwa ketika pemberdayaan pegawai ditingkatkan, organisasi akan menjadi lebih baik, karena pegawai akan lebih loyal kepada organisasi, dan menempatkan semua upayanya untuk melayani itu. (Meyerson & Dewettinck, 2012). (Shih & Tasi, 2016) menambahkan bahwa pemberdayaan bertujuan untuk memuaskan pegawai terhadap pekerjaan mereka, organisasi mereka, dan kemudian membuat mereka tampil lebih baik, yang juga berlaku pada status moral dan psikologis, selanjutnya hasil penelitian dari (Taktaz et al., 2012) mengungkapkan bahwa pemberdayaan yang optimal merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik.

Hasil Penelitian (Waruwu et al., 2013; Putri & Ardana, 2016) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. (Kadirum, 2013; Putri & Ardana, 2016) menyatakan bahwa berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai. (Suryadewi et al., 2014) menyatakan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menurut (Putri & Ardana, 2016) bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa uraian peneliti di atas, maka hipotesis 4 yang diajukan dalam

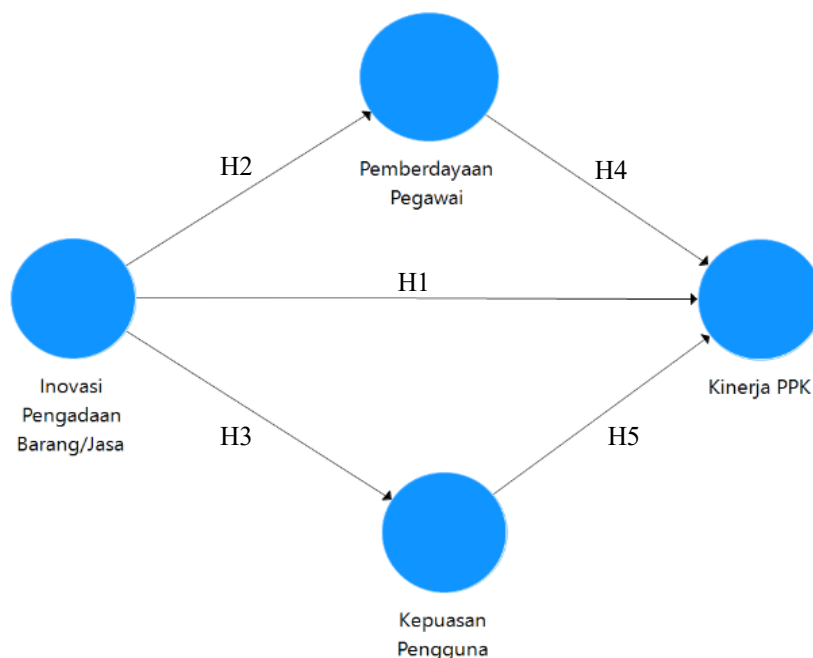
penelitian ini adalah Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PPK di Pemda Lebak.

### Kepuasan Pengguna terhadap Kinerja PPK

Kepuasan pengguna adalah salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti ketika mempelajari penggunaan teknologi (Delone & Mclean, 2003; Isaac et al., 2017). Selain itu, mengevaluasi sistem informasi melalui kepuasan pengguna banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan sistem informasi (Montesdioca & Maçada, 2014). Studi penting telah membuktikan bahwa kepuasan pengguna mempengaruhi dampak kinerja (Fan & Fang, 2006; Makokha & Ochieng, 2014; Norzaidi & Salwani, 2009; Son et al., 2012; Wang & Liao, 2008; Isaac et al., 2017).

Penelitian sebelumnya memberikan bukti empiris tentang dampak positif kepuasan pengguna pada kinerja individu (Gatian, 1994; Guimaraes & Igbaria, 1997; Igbaria & Tan, 1997; Sharabati, et al., 2014). (Hou, 2012; Sharabati et al., 2014) menemukan bahwa kepuasan pengguna memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja pengguna dalam konteks sistem intelijen bisnis, selain itu hasil penelitian dari (Iranto, 2012) bahwa kepuasan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PPK di Pemda Lebak.

Berdasarkan literatur, model penelitian yang menggambarkan hubungan seperti di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif hypothesis testing research* dengan sifat penelitian yaitu *explanatory research*.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang memiliki sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa Tingkat Dasar di Pemerintah Daerah Kabupaten Lebak (Pemda Lebak) pada tahun 2019 yang berada di 41 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berjumlah 103 Orang. Dalam penelitian ini metode penentuan sampel berdasarkan (Roscoe 1975; Ferdinand, 2014) bahwa analisis *SEM* membutuhkan sampel sebanyak paling sedikit 5 kali jumlah indikator variabel yang akan dianalisis. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang terdapat 19 indikator di dalamnya, jadi jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah  $5 \times 19 = 95$  sampel.

## Pengukuran

Inovasi Pengadaan Barang/jasa diukur menggunakan 6 indikator (Brandon-Jones, 2008; Brandon-Jones dan Rhian Silvestro, 2010; Sharabati, et al., 2014; Sharabati, et al., 2015), Pemberdayaan Pegawai diukur dengan 4 indikator (Kuo et al., 2010; Widiyanti et al., 2016; Dewi, 2018), Kepuasan Pengguna diukur dengan 4 indikator (Doll dan Torkzadeh, 1998; Sharabati, et al., 2014; Sharabati, et al., 2015; Rosalina, 2017) dan Kinerja PPK diukur menggunakan 5 indikator Wu dan Wang, 2006; McGill dan Klobas, 2009; Isaac et al., 2017). Pengambilan data lapangan menggunakan kuesioner di mana setiap item pernyataan diukur dengan skala Agree – Disagree yaitu skala 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” dan skala 10 “Sangat Setuju”.

## Teknik Analisis Data

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis terhadap hubungan antar variabel yang diteliti dengan mempergunakan aplikasi atau *software Smart PLS (Partial Least Square)* yang dijalankan dalam perangkat komputer. *PLS* merupakan persamaan struktural (*SEM*) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus (Jogiyanto & Abdillah, 2009; Silfinia, 2018). Model pengukuran di pakai untuk dapat menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk model struktural digunakan untuk uji kausalitas.

## Hasil dan Pembahasan

### Deskriptif Responden Penelitian

Responden didapat dalam penelitian ini berdasarkan karakteristiknya terdiri dari 75 orang (87,21%) laki-laki dan 11 orang (12,79) perempuan dengan pendidikan 56 orang (65,12%) sarjana dan 30 orang (34,88%) magister yang memiliki pengalaman sebagai PPK yaitu 43 orang (50%) dengan pengalaman 1-5 tahun, 30 orang (34,88%) pengalaman 5-10 tahun, 8 orang (9,30%) pengalaman < 1 tahun dan 5 orang (5,81%) > 10 Tahun.

### Pengujian Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini mengkonsultasikan *instrument* dengan faktor-faktor variabel yang ada, indikator akan dinyatakan valid jika nilai *AVE* di atas 0,50 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading di atas 0,50 sehingga bisa disimpulkan bahwa pengukuran tersebut dapat memenuhi kriteria *validitas konvergen* (Chin 2013; Kalnadi, 2013; Silfinia 2018).

Validitas dan Reliabilitas Konstruk				
Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa	0.829	0.846	0.875	0.541
Kepuasan Pengguna	0.922	0.923	0.945	0.811
Kinerja PPK	0.912	0.919	0.939	0.793
Pemberdayaan Pegawai	0.825	0.861	0.884	0.659

Gambar 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Sebagaimana gambar di atas bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai *AVE* di atas 0,50, untuk selanjutnya dilakukan uji *discriminant validity* yaitu dengan cara melihat nilai *cross loading* dengan membandingkan nilai *loading* dari masing-masing indikator terhadap konstraknya lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya dengan hasil sebagaimana gambar berikut ini :

Validitas Diskriminan				
Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)	Rasio Heterotrait-Monotrait	
	Inovasi Pengadaan Barang/Jasa	Kepuasan Pengguna	Kinerja PPK	Pemberdayaan Pegawai
IP1	0.688	0.509	0.529	0.403
IP2	0.810	0.635	0.720	0.538
IP3	0.676	0.366	0.472	0.604
IP4	0.632	0.267	0.361	0.630
IP5	0.822	0.702	0.663	0.582
IP6	0.763	0.714	0.672	0.496
KIP1	0.763	0.811	0.932	0.537
KIP2	0.734	0.829	0.907	0.569
KIP4	0.687	0.636	0.826	0.603
KIP5	0.643	0.844	0.893	0.510
KP1	0.755	0.851	0.757	0.578
KP2	0.627	0.910	0.756	0.536
KP3	0.669	0.943	0.844	0.488
KP4	0.650	0.895	0.811	0.501
PP1	0.592	0.441	0.469	0.839
PP2	0.657	0.576	0.593	0.839
PP3	0.662	0.593	0.584	0.907
PP4	0.397	0.178	0.300	0.635

Gambar 3 Nilai Cross Loading

Berdasarkan gambar di atas nilai *cross loading* yang dihasilkan tidak terdapat masalah, karena nilai *loading* untuk masing-masing konstraknya lebih besar dari nilai *cross loading factor*. Berdasarkan hasil tersebut bahwa *discriminant validity* pada model penelitian memenuhi kriteria dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini adalah valid.

### Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk dapat membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Untuk mengukur *reliabilitas variabel* dalam *PLS* yaitu dengan melakukan uji *outer model* yaitu dengan melakukan uji *unidimensionality* dari model dengan melihat hasil *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Untuk kedua nilai tersebut harus mempunyai nilai lebih dari 0,70.

Validitas dan Reliabilitas Konstruk			
Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
	Cronbach's Alpha		Reliabilitas Komposit
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa	0.829		0.875
Kepuasan Pengguna	0.922		0.945
Kinerja PPK	0.912		0.939
Pemberdayaan Pegawai	0.825		0.884

Gambar 4 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk masing-masing variabel mempunyai nilai lebih dari 0,70, untuk itu dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

### Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari T-statistics dan P value. Untuk nilai T-statistics dan P value dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang telah dilakukan uji *outer model* dengan hasil uji *valid* dan *reliabel* dan uji *inner model* yang dapat diterima. Hasil hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai *T-statistics* > T-table (1.989) atau P value < 0,05.

Koefisien Jalur			
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel
	Sampel Asli (O)	T Statistik ( O/...	P Values
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa -> Kepuasan Pengguna	0.752	15.152	0.000
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa -> Kinerja PPK	0.275	2.380	0.020
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa -> Pemberdayaan Pegawai	0.726	11.460	0.000
Kepuasan Pengguna -> Kinerja PPK	0.652	8.718	0.000
Pemberdayaan Pegawai -> Kinerja PPK	0.039	0.445	0.658

Gambar 5 Nilai Koefisien Jalur

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa *original sample* seluruh hubungan variabel menunjukkan nilai positif, kemudian untuk uji signifikansi dari 5 (lima) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) hipotesis yang diterima karena nilai *T-statistics* > 1.989 dan P value < 0,05 dan 1 (satu) hipotesis ditolak karena nilai *T-statistics* < 1.989 dan P value > 0,05 yaitu :



1. Hipotesis 1 yaitu Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PPK di Pemda Lebak, hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai *T-statistics* 2,380 > *T-table* 1,989. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2 yaitu Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan Pegawai di Pemda Lebak, hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai *T-statistics* 11,460 > *T-table* 1,989. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3 yaitu Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pengguna di Pemda Lebak, hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai *T-statistics* 15,152 > *T-table* 1,989. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Hipotesis 4 yaitu Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja PPK di Pemda Lebak, hal ini berdasarkan nilai *T-statistics* 0,445 < *T-table* 1,989. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis 4 ditolak.
5. Hipotesis 5 yaitu Kepuasan Pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PPK di Pemda Lebak, hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistics* 8,718 > *T-table* 1,989. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis 5 diterima.

Selanjutnya untuk membuktikan apakah variabel Pemberdayaan Pegawai dan variabel Kepuasan Pengguna menjadi variabel *intervening* yang dapat memediasi pengaruh Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja PPK, maka dapat dilihat dari hasil pengujian efek mediasi pada model yang dilihat dari nilai *indirect effect* sebagaimana gambar berikut :

Efek Tidak Langsung Spesifik			
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel
	Sampel Asli (O)	T Statistik (I O/...	P Values
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa -> Kepuasan Pengguna -> Kinerja PPK	0.490	6.910	0.000
Inovasi Pengadaan Barang/Jasa -> Pemberdayaan Pegawai -> Kinerja PPK	0.028	0.425	0.672

Gambar 6 Nilai Efek Tidak Langsung

Hubungan pengaruh tidak langsung antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja PPK yang dimediasi oleh Pemberdayaan Pegawai didapat nilai koefisien sebesar 0,028 dengan nilai *T-statistics* 0,425 < *T-table* 1,989 dan *P value* 0,672 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai tidak memperkuat pengaruh Inovasi Pengadaan Barang/Jasa dalam meningkatkan Kinerja PPK.

Hubungan pengaruh tidak langsung antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja PPK yang dimediasi oleh Kepuasan Pengguna didapat nilai koefisien sebesar 0,490 dengan nilai *T-statistics* 6,910 > *T-table* 1,989 dan *P value* 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Pengguna dapat memperkuat pengaruh Inovasi Pengadaan Barang/Jasa pada Kinerja PPK, yang berarti bahwa ketika PPK merasa puas dengan penggunaan *e-Procurement* yaitu pengadaan barang/jasa secara elektronik (pemanfaatan sistem informasi) serta penguatan organisasi dan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa di yang merupakan Inovasi Pengadaan Barang/Jasa di Pemda Lebak maka akan mengarah kepada peningkatan Kinerja PPK.

Pengaruh Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja PPK jika dilihat dari hasil *T-statistics* dan *P value*-nya bahwa pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dengan hasil *T-statistics* 6,910 dan *P value* 0,000 dibandingkan dengan pengaruh langsung yang hanya menghasilkan *T-statistics* 2,380 dan *P value* 0,020.

## Simpulan

### Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis sebagaimana yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berupa *e-Procurement* yaitu pengadaan barang/jasa secara elektronik (pemanfaatan sistem informasi) serta penguatan organisasi dan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa terhadap Kinerja PPK.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berupa *e-Procurement* yaitu pengadaan barang/jasa secara elektronik (pemanfaatan sistem informasi) serta penguatan organisasi dan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa terhadap Pemberdayaan Pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berupa *e-Procurement* yaitu pengadaan barang/jasa secara elektronik (pemanfaatan sistem informasi) serta penguatan organisasi dan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa terhadap Kepuasan Pengguna.
4. Studi ini telah memperlihatkan bahwa Pemberdayaan Pegawai secara langsung tidak berdampak secara signifikan dalam mempengaruhi Kinerja PPK, hal ini dibuktikan dengan *T-statistics*  $0,445 < T\text{-table } 1,989$  dan *P value*  $0,658 > sig (0,05)$ .
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Pengguna dengan Kinerja PPK.

### Saran Ilmiah

Sampel dalam penelitian ini hanya berfokus terhadap para Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang berada di 1 (satu) Pemerintah Daerah Kabupaten, disarankan untuk penelitian berikutnya agar dapat meningkatkan sampel lintas Pemerintah Daerah Kabupaten, untuk mewakili populasi PPK dalam 1 (satu) provinsi atau sampel lintas provinsi dan kementerian lembaga untuk mewakili populasi PPK di seluruh Indonesia.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain salah satunya variabel Pengetahuan Pengadaan Barang/Jasa, karena dalam penelitian ini hanya fokus pada PPK yang telah memiliki sertifikasi pengadaan barang/jasa tingkat dasar karena dianggap telah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pengadaan barang/jasa, dengan ditambahkan variabel pengetahuan pengadaan barang/jasa diharapkan seluruh PPK dapat menjadi populasi tanpa kecuali dengan adanya variabel pengetahuan pengadaan barang/jasa yang akan dapat menjelaskan pengetahuan PPK terhadap pengadaan barang/jasa di penelitian berikutnya.

Hasil pada hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini tidak terdukung atau ditolak, yaitu pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja PPK, diperoleh hasil berpengaruh positif dan tidak signifikan, hal ini bisa digunakan sebagai dasar penelitian berikutnya untuk menambahkan atau merubah indikator-indikator pada variabel Pemberdayaan Pegawai.

### Saran Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dapat dilihat bahwa hubungan tidak langsung antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berupa *e-Procurement*, penguatan organisasi serta sumber daya manusia terhadap Kinerja PPK melalui mediasi Kepuasan Pengguna lebih besar pengaruhnya daripada hubungan langsung antara Inovasi Pengadaan Barang/Jasa terhadap Kinerja PPK, maka saran yang dapat diberikan terhadap manajemen

dalam konteks penelitian ini Pimpinan di Pemda Lebak yang membidangi Pengadaan Barang/Jasa untuk dapat meningkatkan Kinerja PPK adalah dengan upaya sebagai berikut :

1. Memaksimalkan sumber daya yang ada pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) yaitu Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak pada kepuasan pengguna yaitu PPK dalam memanfaatkan dan menggunakan inovasi pengadaan barang/jasa tersebut agar merasa puas dan sesuai ekspektasi mereka sehingga dengan begitu akan lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan Kinerja PPK dengan melakukan :
  - a. Meningkatkan kemampuan sistem informasi agar kebutuhan pengadaan barang/jasa dari mulai perencanaan, persiapan, pemilihan penyedia, pelaksanaan dan pengendalian kontrak, evaluasi dan monitoring sampai dengan proses pembayaran terpenuhi oleh sistem informasi pengadaan barang dan jasa.
  - b. Inovasi Pengadaan Barang/Jasa dapat memberikan hasil yang efektif dalam setiap pekerjaan pengadaan barang/jasa yang dikerjakan oleh PPK.
  - c. *SPSE Support* merespons dengan cepat setiap terjadi permasalahan pada pengguna *SPSE* yaitu PPK.
  - d. Meningkatkan kualitas dan layanan informasi yang disediakan *SPSE Reporting* yaitu PPK dapat mengakses sistem tersebut untuk dapat memberikan informasi kepada PPK berupa laporan hasil dari proses pengadaan barang/jasa yang ditampilkan secara relevan, akurat, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya sehingga dapat memberikan informasi kepada PPK.
  - e. Inovasi Pengadaan Barang/Jasa mampu menjalankan tugas PPK dengan efisien, dalam menggunakan Inovasi Pengadaan Barang/Jasa dapat mengurangi biaya proses pengadaan barang/jasa.
2. Inovasi Pengadaan Barang/Jasa berupa *e-Procurement*, penguatan organisasi serta sumber daya manusia dari 5 (lima) indikator yang merefleksikannya, terdapat 2 (indikator) yang nilai indeksnya di bawah rata-rata yaitu indikator *Training* dan *Spesification*, untuk itu agar Inovasi Pengadaan Barang/Jasa yang ada di Pemda Lebak lebih memberikan pengaruhnya terhadap peningkatan Kinerja PPK maka :
  - a. Meningkatkan intensitas pelatihan bagi PPK di Pemda Lebak, agar kompetensi PPK lebih baik lagi dalam menggunakan Inovasi Pengadaan Barang/Jasa dan menerapkan pelatihan dengan metode pelatihan *Blended Learning*.
  - b. Memanfaatkan Aplikasi Monitoring-Evaluasi Lokal (AMEL) sebagai alat monitoring dan evaluasi untuk menyajikan data pengadaan mulai dari perencanaan, persiapan, pemilihan penyedia, kontrak, hingga serah terima pekerjaan dan pembayaran yang merupakan inovasi terbaru dari LKPP.
3. 3. Pimpinan yang membidangi pengadaan barang/jasa di Pemda Lebak harus memastikan bahwa inovasi pengadaan barang/jasa dapat mempercepat penyelesaian tugas PPK, memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas PPK, memberikan layanan informasi yang relevan, akurat, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya sehingga memberikan kualitas keputusan yang baik bagi PPK.

---

## Daftar Pustaka

- Abou Elnaga and Imran "The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study". American Journal of Research Communication. American Journal of Research Communication, vol. 2, no. 1, 2014, pp. 13-26.
- Abualoush, Shadi Habis, et al. "The Role of Employees' Empowerment as an Intermediary Variable between Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance."

- VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, vol. 48, no. 2, 2018, pp. 217–37, doi:10.1108/VJIKMS-08-2017-0050.
- Ahrabi, S.Z., and Darestani, S. A. “Studying the Role of Management Information Systems in Improving Organizational Performance (Case Study: National Oil Rich Regions Company)”. *International Academic Journal of Business Management*, vol. 3, no. 10, 2016, pp. 1-11.
- Alraja, Mansour Naser, and Nayef Rage Alomian. “The Effect of Information Technology in Empowerment Public Sector Employees: A Field Study.” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 5, no. 1, 2013, pp. 805–15, <https://journal-archieves32.webs.com/805-815.pdf>.
- Audenaert, M., et al. *When Employee Performance Management Affects Individual Innovation in Public Organizations : The Role of Consistency and LMX*. 2016. Organizat.
- Augusti Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip.
- Azhar Asy’ari Azis, Herminawati, Muhlis Ruslan. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Maxone Hotel Dan Resort Delia Makasar.” *Indonesian Journal of Business and Management*, vol. 1, no. 1, 2018, pp. 8–15.
- Azhar Asy’ari Azis, Herminawati, Muhlis Ruslan. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Maxone Hotel Dan Resort Delia Makasar.” *Indonesian Journal of Business and Management*, vol. 1, no. 1, 2018, pp. 8–15.
- Bataineh, Khaled Adnan. “The Impact of Electronic Management on the Employees’ Performance Field Study on the Public Organizations and Governance in Jerash Governorate.” *Journal of Management and Strategy*, vol. 8, no. 5, 2017, pp. 86–100, doi:10.5430/jms.v8n5p86.
- Brahim, Hadji, and Patrice Degoulet. “Information System End-User Satisfaction and Continuance Intention: A Unified Modeling Approach.” *Journal of Biomedical Informatics Journal*, vol. 16, 2016, pp. 185–193, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbi.2016.03.021>.
- Brandon-Jones, Alistair, and Rhian Silvestro. “Article Information :Measuring Internal Service Quality: Comparing the Gap-Based and Perceptions-Only Approaches.” *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 30, no. 12, 2010, pp. 1291–1318, <http://dx.doi.org/10.1108/01443571011094271>.
- Brandon-jones, Alistair. “The EPQ Scale : A Multi-Item Measure of Perceived E-Procurement Quality.” *POMS 19th Annual Conference*, La Jolla, California, U.S.A., 2008.
- Gardenal, Francesco. “A Model to Measure E-Procurement Impacts on Organizational Performance.” *Journal of Public Procurement*, vol. 13, no. 2, 2013, pp. 215–42.
- Hanaysha, Jalal. “Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector Jalal.” *International Journal of Learning & Development*, vol. 6, no. 1, 2016, pp. 164–78, doi:10.5296/ijld.v6i1.9200.
- Henry Suhery Sihombing, Rahim Matondang, Arlina Nurbaity Lubis. “Effect of Implementation of E-Procurement on Employee Performance at Procurement Department of PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Moderated by Supervision Variable Henry.” *International Journal of Research and Review*, vol. 2, no. 6, 2015, pp. 343–47, [http://www.gkpublication.in/IJRR\\_Vol.2\\_Issue6\\_June2015/IJRR0066.pdf](http://www.gkpublication.in/IJRR_Vol.2_Issue6_June2015/IJRR0066.pdf).
- Indranil Bose. “Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE”, *Journal of Applied Management and Investments*, Vol. 7 No. 2, 2018, pp. 71-82.
- Iranto, Bondan Dwi. *Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT . PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah Dan DIY)*. Tesis, 2012.
- Isaac, Osama, et al. “Internet Usage, User Satisfaction, Task-Technology Fit, and Performance Impact among Public Sector Employees in Yemen.” *International Journal of Information and Learning Technology*, vol. 34, no. 3, 2017, pp. 210–41, doi:10.1108/IJILT-11-2016-0051.
- Khansharifan, A., Omran, M.S., and Askarzadeh, H. “Investigating the Relationship between Knowledge Management and Employee Empowerment (Case study: Education Organization of Bojnourd City)”. *MAGNT Research Report*, vol. 3 no. 2, 2015, pp. 502-512.
- McGill, T. J., & Klobas, J. E. “A task-technology fit view of learning management system impact”. *Computers and Education*, vol. 52, no. 2, 2009, pp. 496–508.

- Meyerson, Gaudreau, and Blanchard Dewettinck. "Effect of Empowerment on Employees Performance." *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*, vol. 2, 2012, pp. 40–46.
- Ming-Hsiung Hsiao, Le Chi Thanh, Le Thi Minh Hang. "E-Banking System and Its Staff User Satisfaction: A Case Study on the Core Banking System at Techcombank in Vietnam." *International Conference on Electronic Commerce*, 2017.
- Montesdioca, G. P. Z., & Maçada, A. C. G. "Measuring user satisfaction with information security practices". *Computers & Security*, vol. 48, 2014, pp. 267–280.
- Naranjo-Valencia, Julia C., et al. "Studying the Links between Organizational Culture, Innovation, and Performance in Spanish Companies." *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 48, no. 1, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, 2016, pp. 30–41, doi:10.1016/j.rlp.2015.09.009.
- Putri, Adetya, and I. Ardana. "Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 11, 2016, pp. 7272–7299.
- Qudah, Shaker, and Yahya Melhem. "Impact of Information and Information Technology on Empowerment of Employees Private School Sector in Northern Region in Jordan." *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, vol. 2, no. 1, 2011, pp. 40–48.
- Razi, A. "Impact of Teamwork, Esprit de corp, Team trust on Employee Performance in Royalindo Expoduta Jakarta Indonesia." *International Journal Of Advancement In Engineering Technology. Management and Applied Science*, vol. 4, no. 3, 2017, pp. 1106-113.
- Rosalina. *Pengujian Kepuasan Sistem Informasi Menggunakan End-User Computing Satisfaction (Studi Kasus : Sistem Informasi Akademik UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*. 2018, doi:10.13140/RG.2.2.25545.44647.
- Rosmala. "Peranan Komunikasi Informasi Manajemen Berbasis Komputer terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tambusai Tengah Kabupaten Rokan Hulu". *E-ISSN*, vol. 11, no. 78, 2017, pp. 2528–7613.
- Rusdi Syezreen Dalina, Hasan Roshidi, Munir Zarina Abdul, Mohamad Siti Sarah. "Information and Communication Technology (ICT) Adoption Factor and Its Influence and Employees' Performance in SMEs." *American Scientific Publisher*, vol. 23, no. 8, 2017, pp. 7841–7844.
- Sanusi, Anuar. "Strategic Alignment Model between Information System and Technology Strategy, Empowerment and Good Governance on Managerial Performance (Study of Private Universities KOPERTIS Region II in South Sumatera)." *Universal Journal of Industrial and Business Management*, vol. 3, no. 4, 2015, pp. 83–86, doi:10.13189/ujibm.2015.030401.
- Sharabati, Manal M. N. "End User Satisfaction and Individual Performance Assessments in E-Procurement Systems." *International Journal of Computer Theory and Engineering*, vol. 7, no. 6, 2015, pp. 503–09, doi:10.7763/ijcte.2015.v7.1010.
- Sharabati, Manal, et al. "E-Procurement Systems: Examining the Effect of End-User Satisfaction on Individual Performance." *International Journal of Research in Business and Technology*, vol. 5, no. 1, 2014, pp. 2291–2118, doi:10.17722/ijrbt.v5i1.325.
- Shih, W. L., & Tsai, C. Y. "The effects of knowledge management capabilities on perceived school effectiveness in career and technical education". *Journal of Knowledge Management*, vol. 20, no. 6, 2016, pp. 1373-1392.
- Silfinia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja". Tesis. 2018.
- Silvestro, Alistair Brandon-Jones Rhian. "Measuring Internal Service Quality: Comparing the Gap-Based and Perceptions-Only Approaches." *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 30, no. 12, 2010, pp. 1291–318.
- Sinta Fitriana Dewi. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di PT Bumi Sarana Maju Surakarta". Skripsi. 2018.
- Stair, R.M., and George, S. P. 2012. *Principles of Information Systems, Course Technology, Cengage Learning*, (10th ed.), Joe Sabatino, Boston, MA, USA.

- Suriati Osman, Siti Halijah Shariff, Mohamad Nor Azali Lajin. "Does Innovation Contribute To Employee Performance?" *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 219, 2016, pp. 571–79, doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.036.
- Suryadewi, Putu Chori, I ketut Dunia & Naswan Suharsono. "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pada PT. Bali Segara Nusantara". *Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, vol. 4, no. 1, 2014, pp. 1-11.
- Taktaz Beazad, Sedigheh Shabaabi, Ateven Kheyri and Mehdieh Rahemipoor. "The Relation Between Psychological Empowerment and Performance of Employees". *Singaporean Journal of Business Economic and Management Studies*, vol. 1, no. 5, 2012, pp. 19-26.
- Widayanti Kadek Sri, and Ni Ketut Sariyathi. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 11, 2016, pp. 7022–7049.
- Wu, J.-H., & Wang, Y.-M. "Measuring KMS success: A respecification of the DeLone and McLean's model". *Information & Management*, vol. 43, no. 6, 2006, pp. 728–739.
- Zahra, S., Abdelgawad, S.G., & Tsang, E.W. "Emerging multinational venturing into developed economies. Implications for learning, unlearning, and entrepreneurial capability". *Journal of Management Inquiry*, vol. 20, no. 3, 2011, pp. 323–330.