

KINERJA PEGAWAI DALAM PENGADAAN BARANG DAN JASA SECARA ELEKTRONIK MELALUI APLIKASI LPSE UPPBJ UNIVERSITAS TADULAKO

Abdul Hafid¹⁾, Juemi²⁾, Mini³⁾, Naora Ariani⁴⁾

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu
hafiduntad05@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu
juemi.npwp2019@gmail.com

³ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu
mininasir296@gmail.com

⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu
hajirrr110@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Kinerja Pegawai dalam Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik Melalui Aplikasi LPSE UPPBJ Universitas Tadulako dan Untuk mengetahui tingkat efektivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronik melalui aplikasi LPSE UPPBJ Universitas Tadulako. Dasar penelitian ini adalah survei dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini adalah Unit Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa (UPPBJ).. Penelitian ini menggunakan informan teknik penarikan purposive sampling dengan menetapkan informan sebanyak 5 orang.terdiri dari Ketua,Sekretaris dan 3 Staf Universitas Tadulako. Teknik pengumpulan data dengan 3 cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui pendekatan deskriptif kualitatif, yang berdasar pada indikator kinerja pegawai terdiri dari aspek produktivitas, kualitas pelayan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada produktivitas, kualitas pelayan, Responsivitas Responsibilitas, Akuntabilitas pada dasarnya sudah berjalan dengan baik namun belum maksimal karena masih menghadapi kendala dan hambatan. Faktor penghambat kurangnya partisipasi aktif daerah yang masih susah untuk akses internet, pengumuman yang tidak tepat waktu merasa dicurangi,ketidakteraturan atau kurangnya kontrol dalam proses LPSE memungkinkan terjadinya manipulasi, penyedia dari daerah lain masih merasa Ketidaksetaraan akses ke LPSE, terutama bagi daerah yang tidak memiliki infrastruktur teknologi yang memadai, informasi masih kurang lengkap dan jelas, sehingga harus di arahkan secara antarmuka dalam proses pengadaan lewat aplikasi, file yang tidak kompatibel dengan perangkat penyedia.

Kata kunci: Produktivitas, Kualitas Pelayan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine employee performance in the electronic procurement of goods and services through the LPSE application of UPPBJ Tadulako University and to determine the level of effectiveness of electronic procurement of goods and services through the LPSE application of UPPBJ Tadulako University. The basis of this research is a survey with a descriptive qualitative research type. The location of this research is the Unit Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa (UPPBJ). This research uses an informant technique with purposive sampling by determining informants as many as 5 people, consisting of the Chairman, Secretary, and 3 Staff of Tadulako University. Data collection techniques use 3 methods, namely observation, interviews, and documentation. The data analysis technique uses a descriptive qualitative approach, based on employee performance indicators consisting of aspects of productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability. The research results show that in terms of productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability, they are basically running well but not maximally because they still face obstacles and barriers. Hindering factors include the lack of active participation from regions that still have difficulty accessing the internet, untimely announcements that make people feel cheated, irregularities or lack of control in the LPSE process that allow manipulation to occur, providers from other regions still feeling inequality of access to LPSE, especially for areas that do not have adequate technology infrastructure, information that is still incomplete and unclear, so it must be directed through the interface in the procurement process via the application, and files that are not compatible with the provider's devices.

Keywords: *Productivity, Service Quality, Responsiveness, Responsibility, Accountability*

Submisi: 11-10-2025

Diterima: 12-10-2025

Dipublikasikan: 11-11-2025

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi saat ini berkembang dengan cepat. Aktivitas manusia di kehidupan sehari-hari sangat dipengaruhi oleh teknologi informasi, begitupun organisasi pemerintahan maupun swasta juga memanfaatkan perkembangan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya peningkatan kinerja organisasi maka upaya untuk meningkatkan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dapat terwujud. Seiring perkembangan jaman, kemajuan teknologi informasi dan akses internet menjadi keperluan utama masyarakat untuk mengakses berita. Pelaku bisnis juga harus menyertai pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Sementara itu, instansi harus benar-benar memperhatikan pemberantasan tindak KKN (kolusi, korupsi dan nepotisme) untuk mewujudkan instansi yang jujur dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan harapan masyarakat. Oleh karena itu, langkah yang diambil pemerintah ialah dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan instansi yang bertanggung jawab dan efisien.

E-government adalah penggunaan teknologi informasi oleh badan badan pemerintah, seperti: Wide Area Network, Internet, dan Mobile Computing yang mempunyai kemampuan untuk merubah hubungan dengan warga negara, pelaku bisnis, dan badan pemerintah lainnya. E-government adalah bagaimana pemerintah bekerja secara efektif, melakukan penyebaran informasi dan melakukan pelayanan kepada masyarakat secara lebih baik (UNDP, 2014). Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government menjelaskan bahwa e-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. E-government adalah penggunaan teknologi informasi oleh badan badan pemerintah, seperti: Wide Area Network, Internet, dan Mobile Computing yang mempunyai kemampuan untuk merubah hubungan dengan warga negara, pelaku bisnis, dan badan pemerintah lainnya. E-government adalah bagaimana pemerintah bekerja secara efektif, Barang/Jasa secara elektronik akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, meningkatkan akses pasar dan persaingan usaha yang sehat, memperbaiki tingkat efisiensi proses pengadaan, mendukung proses monitoring dan audit dan memenuhi kebutuhan akses informasi yang real time guna mewujudkan clean and good government dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Bersamaan dengan kemajuan jaman dan sebagai langkah untuk mengatasi berbagai masalah, seperti pelaku usaha atau penyedia yang masih melakukan penyeteroran berkas dan memasukan penawaran secara manual ke kantor UPPBJ kini tinggal menginput berkas secara elektronik melalui smarthphone, sehingga proses penyediaan barang dan jasa kini dijalankan melalui metode elektronik (E-Procurement). E-Procurement merupakan sistem lelang yang dilakukan secara elektronik untuk memproses suatu pengadaan barang dan pengadaan jasa. Proses pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan secara elektronik (E-procurement) di Indonesia telah diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 yang memuat tentang Penyelenggaraan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dan diatur dengan Peraturan Presiden Nomor 12 pada Tahun 2021 yang menjelaskan tentang Petunjuk

Pelaksanaan Pengadaan Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan Pemerintah. E-Procurement ialah metode penyediaan barang dan jasa yang berlangsung secara elektronik melalui website dengan menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi.

Unit Pengelolaan Pengadaan Barang Jasa (UPPBJ) Universitas Tadulako dalam pelaksanaannya melibatkan proses pengadaan barang dan jasa dimana akan semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya pula anggaran belanja barang dan modal serja jasa. Untuk itu diperlukan pemahaman atas resiko yang mungkin timbul dalam setiap tahapan pengadaan barang dan jasa. Pemahaman ini meliputi juga permasalahan hukum yang nantinya timbul yang biasanya muncul dari proses perencanaan anggaran, proses pemilihan, pelaksanaan kontrak, serah terima pekerjaan ataupun pemanfaatan barang/jasa. melakukan penyebaran informasi dan melakukan pelayanan kepada masyarakat secara lebih baik (UNDP, 2014).

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government menjelaskan bahwa e-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) adalah layanan pengelolaan teknologi informasi untuk memfasilitasi pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik. Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UPPBJ) pada Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah (K/L/PD) yang tidak memiliki LPSE dapat menggunakan fasilitas LPSE yang terdekat dengan tempat kedudukannya untuk melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik. Selain memfasilitasi UPPBJ dalam melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik, LPSE juga melayani pendaftaran Pelaku Usaha baru yang berdomisili di wilayah kerja LPSE yang bersangkutan.

Pengadaan Pembelian barang dan jasa dengan media elektronik dilindungi oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang diberi ruang bergerak yang luas secara hukum. Peraturan tersebut merinci pedoman penyediaan barang dan jasa yang berlaku di lingkungan Unit Pengelolaan Pengadaan Barang Jasa (UPPBJ) Universitas Tadulako. Proses perolehan produk dan layanan melalui E-procurement dapat menaikkan kinerja, keterbukaan suatu transaksi yang dilakukan dan menurunkan biaya operasional dengan meniadakan pengiriman dokumen fisik sehingga dapat menghemat waktu. Dari penjabaran latar belakang diatas penulis mengangkat judul “Kinerja Pegawai dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Secara Elektronik Melalui Aplikasi LPSE UPPBJ Universitas Tadulako.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja, atau prestasi Yeremias T. Keban (2004:191).

Menurut Bernardin dan Russel dalam Yeremias T. Keban (2004:192) mengartikan kinerja sebagai the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Suyadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi Tangkilisan (2005:175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat.

Keban (2004:193) juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Yeremias T. Keban (2004:203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bisa kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Penilaian Kinerja Larry D. Stout dalam Hessel Nogi Tangkilisan (2005:174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Bastian dalam Hessel Nogi Tangkilisan (2005:173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.

Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi. Membantu proses kegiatan organisasi. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi. Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator-indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu.

Menurut Agus Dwiyanto (2006:49) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa.

Indikator Kerja McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:174) mengemukakan indikator kinerja antara lain, output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut. Efficiency atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Effectiveness atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005 : 175) menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut. Tangibles atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh providers. Reliability atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat. Responsiveness atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong customers dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas. Assurance atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada customers. Emphaty adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh providers kepada customers.

Agus Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut. Produktivitas Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas. Kualitas Layanan Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat.

METODE

Sugiyono (2019:25), Jenis penelitian kualitatif Metode kualitatif adalah metode penelitian digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif Penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati perilaku dan objek tertentu dan dengan waktu sudah di tentukan untuk mengetahui secara mendalam terkait Kinerja Pegawai dalam Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik Melalui Aplikasi LPSE UPPBJ Universitas Tadulako

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pemaparan tata cara pengaplikasian di atas diketahui bahwa dampak Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) sangat efektif dan efisien bagi penyedia atau selaku pengambil tender yang awalnya melakukan penyeteroran berkas secara manual ke kantor UPPBJ kini tinggal menginput berkas secara elektronik melalui smarthphone. Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) merupakan bagian yang sangat penting dari sistem pemerintahan saat ini dalam mengelola pengadaan unit barang dan jasa.

Peneliti memfokuskan kinerja pegawai Masalah kinerja pegawai adalah isu yang sering dihadapi oleh banyak organisasi. Kinerja pegawai yang buruk atau tidak optimal dapat memengaruhi produktivitas dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami penyebab, jenis, dan cara mengatasi masalah kinerja pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Menurut Agus, dkk. (2006:50) Kinerja Pegawai adapun indikator-indikatornya adalah Produktifitas, Kualitas Pelayanan, Responsivitas, Akuntabilitas

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Pengadaan Barang Dan Jasa Secara Elektronik Melalui Aplikasi Lpse Uppbj Universitas Tadulako. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Pengadaan Barang Dan Jasa Secara Elektronik Melalui Aplikasi Lpse Uppbj Universitas Tadulako Untuk menganalisis hasil penelitian ini, digunakan teori Menurut Agus, dkk. (2006:50) Kinerja Pegawai adapun indikator-indikatornya adalah Produktifitas, Kualitas Pelayanan, Responsivitas, Akuntabilitas.

Indikator Pertama Produktifitas, Kinerja pegawai terhadap efektivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronik melalui aplikasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pegawai yang memahami cara kerja aplikasi e-procurement (pengadaan elektronik) cenderung lebih efektif dalam menggunakannya. Kurangnya pelatihan dapat menyebabkan kesalahan input, keterlambatan, atau kurangnya optimalisasi fitur. Kemampuan adaptasi: Pegawai yang cepat beradaptasi dengan teknologi baru akan lebih efisien dalam menggunakan aplikasi.

Indikator Kedua. Kualitas Pelayanan, Kualitas pelayanan kinerja pegawai terhadap efektivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronik melalui aplikasi dapat dilihat dari beberapa aspek yang saling berkaitan. Berikut adalah analisis mendalam mengenai hubungan kualitas pelayanan kinerja pegawai dengan efektivitas sistem pengadaan elektronik. memfokuskan kinerja pegawai Kualitas Pelayanan Cepat tanggap: Pegawai yang responsif terhadap permintaan atau masalah yang muncul selama proses pengadaan melalui aplikasi menunjukkan kualitas pelayanan yang tinggi. Misalnya, cepat merespon kendala teknis atau administrasi yang dihadapi vendor atau pengguna internal.

Indikator Ketiga Responsivitas, Responsivitas terhadap kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana pegawai mampu merespons dengan cepat, tepat, dan efektif terhadap tugas atau kebutuhan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Dalam konteks pengadaan barang dan jasa secara elektronik, responsivitas ini menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kinerja pegawai, sudah berjalan dengan baik Selain cepat, tanggapan pegawai juga harus relevan dengan masalah yang dihadapi. Ketepatan ini menunjukkan bahwa pegawai memahami tugas dan sistem yang digunakan. Responsivitas erat kaitannya dengan kemampuan komunikasi. Pegawai yang cepat menanggapi pertanyaan atau permintaan melalui berbagai saluran (email, telepon, aplikasi) mencerminkan responsivitas yang tinggi

Indikator keempat, Responsivitas mencerminkan seberapa cepat pegawai merespons permintaan, pertanyaan, atau masalah yang diajukan oleh pengguna sistem/penyedia barang/jasa, pengguna internal. Kami berusaha untuk merespons secepat mungkin, setelah keluhan atau pertanyaan diterima. Kami memiliki staff yang menangani hal ini, terutama untuk masalah teknis yang sering terjadi saat penyedia mencoba mengunggah dokumen atau mengikuti lelang.” Beberapa elemen kunci dalam kinerja pegawai, terutama dalam proses pengadaan barang dan jasa secara elektronik. Pegawai yang responsif meningkatkan efisiensi, meminimalkan risiko gangguan, dan memberikan pengalaman positif kepada stakeholder. Untuk itu, organisasi perlu mendukung pegawai dengan pelatihan, infrastruktur, dan sistem evaluasi yang memadai agar responsivitas mereka tetap optimal.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun kinerja sudah baik namun masih belum maksimal disebabkan, namun masih terdapat tantangan dalam aspek peningkatan dan perbaikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih komprehensif dan koordinasi yang lebih erat dengan berbagai pihak terkait agar kinerja melaksanakan pendidikan dan latihan yang profesional dapat memberikan dampak yang lebih efektif dan berkelanjutan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai dalam Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik Melalui Aplikasi LPSE UPPBJ Universitas Tadulako. Ditemukan bahwa kinerja sudah meningkat dan berjalan dengan baik namun, masih ada kendala dalam bahwa peningkatan kinerja pegawai harus mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan bidang dan keahliannya.

Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Indikator Pertama meningkatkan Produktifitas, Kinerja pegawai terhadap efektivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronik melalui aplikasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pegawai yang memahami cara kerja aplikasi e-procurement (pengadaan elektronik) cenderung lebih efektif dalam menggunakannya. Kurangnya pelatihan dapat menyebabkan kesalahan input, keterlambatan, atau kurangnya optimalisasi fitur. Kemampuan adaptasi: Pegawai yang cepat beradaptasi dengan teknologi baru akan lebih efisien dalam menggunakan aplikasi.

Indikator Kedua, meningkatkan Kualitas Pelayanan, Kualitas pelayanan kinerja pegawai terhadap efektivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronik melalui aplikasi dapat dilihat dari beberapa aspek yang saling berkaitan. Berikut adalah analisis mendalam mengenai hubungan kualitas pelayanan kinerja pegawai dengan efektivitas sistem pengadaan elektronik. memfokuskan kinerja pegawai Kualitas Pelayanan Cepat tanggap: Pegawai yang responsif terhadap permintaan atau masalah yang muncul selama proses pengadaan melalui aplikasi menunjukkan kualitas pelayanan yang tinggi. Misalnya, cepat merespon kendala teknis atau administrasi yang dihadapi vendor atau pengguna internal.

Indikator Ketiga meningkatkan Responsivitas, Responsivitas terhadap kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana pegawai mampu merespons dengan cepat, tepat, dan efektif terhadap tugas atau kebutuhan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Dalam konteks pengadaan barang dan jasa secara elektronik, responsivitas ini menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kinerja pegawai, sudah berjalan dengan baik Selain cepat, tanggapan pegawai juga harus relevan dengan masalah yang dihadapi. Ketepatan ini menunjukkan bahwa pegawai memahami tugas dan sistem yang digunakan. Responsivitas erat kaitannya dengan kemampuan komunikasi. Pegawai yang cepat menanggapi pertanyaan atau permintaan melalui berbagai saluran (email, telepon, aplikasi) mencerminkan responsivitas yang tinggi

Indikator keempat, meningkatkan Responsivitas mencerminkan seberapa cepat pegawai merespons permintaan, pertanyaan, atau masalah yang diajukan oleh pengguna sistem/penyedia barang/jasa, pengguna internal. Kami berusaha untuk merespons secepat mungkin, setelah keluhan atau pertanyaan diterima. Kami memiliki staff yang menangani hal ini, terutama untuk masalah teknis yang sering terjadi saat penyedia mencoba mengunggah dokumen atau mengikuti lelang.” Beberapa elemen kunci dalam kinerja pegawai, terutama dalam proses pengadaan barang dan jasa secara elektronik. Pegawai yang responsif meningkatkan efisiensi, meminimalkan risiko gangguan, dan memberikan pengalaman positif kepada stakeholder. Untuk itu, organisasi perlu mendukung pegawai dengan pelatihan, infrastruktur, dan sistem evaluasi yang memadai agar responsivitas mereka tetap optimal. .

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkatkan Kemampuan Pegawai, serta sesuai bidang keahliannya secara profesional dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Isi simpulan ditulis Times New Roman 11. Simpulan merupakan ikhtisar dari kegiatan yang telah dilakukan dan bukan merupakan ringkasan dari hasil pembahasan yang mengacu pada teori tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alt, R., dan Puschmann, T. (2010). Successful Use of E-Procurement in Supply Chains. *Journal of Public Procurement*. Vol. 9, No. 6 dan 7, pp:120-141.
- Arthur, A., Andry, E., & Abdurachman, E. (2008). Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Underwriting Pada PT. Tugu Pratama Indonesia. *Jurnal Piranti Warta*, 11(01), 28-44.
- Bastian, Indra, 2011, *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, penerbit salemba empat ,Jakarta
- _____ 2012, *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, penerbit salemba empat ,Jakarta
- Dr. Nathanael Sitanggang, S.T., M.Pd., IPM., dkk, *Strategi Meningkatkan Kualitas Lulusan Melalui Ketepatan Manajemen*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, September 2019), hlm. 83
- Hardiansyah (2011). *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Jamiat Akadol (2018). *Budaya Hukum sebagai Faktor Pendorong Terwujudnya Reformasi Birokrasi Daerah di Indonesia*. Kalimantan Barat.
- Khairudin, Soewito, Aminah, 2021. *Potret Kepercayaan Publik, Good Governance dan E-Government Di Indonesia*. Hal. 16
- Komaruddin. 2015. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Marakarkandy, B., & Yajnik, N. (2013). Re-Examining and Empirically Validating The End User Computing Satisfaction Models For Satisfaction Measurement In The Internet Banking Context. *International Journal of Bank Marketing*, 31(6), 440-455.
- McGill, Tanya., Hobbs, Valeriedan Klobas, Jane. 2003. *User-Developed Applications and Information System Success: A Test of DeLone and McLean's Model*. *Information Resources Management Journal*, Vol. 16.
- Maman, Ade, 2010. *Pengadaan Barang dan Jasa (Government Procurement)*. Bandung: Alfabeta.
- Marbun, Rocky, 2010. *Tanya Jawab Seputar Pengadaan Barang / JasaPemerintah*, Visi Media; Jakarta.
- Mutiarin, dkk. 2014. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Musdalifah dan M. Fauzan Noor, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Online (Gojek)", *Sebatik*.
- Sadad, A. (2014). *Organisasi Dan Manajemen (Pengaruh Pemotivasian Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai)*. Riau: Alaf Riau.
- Sinambela, L.P., Rochadi, S., Ghazali, R., Muksin, A., Setiabudi, D., Bima, D., Syaifudin. (2014). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Somers, T.M., Nelson, K., and Karimi, J. 2003. Confirmatory Factor Analysis of The End-User Computing Satisfaction Instrument: Replication within an ERP Domain. *Decision Sciences*. 34 (3): 595-621.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Tasman, Ulfanora. (2024). Tata Kelola Perusahaan (Good Corporate Governance) Sebagai Budaya Hukum Perbankan di Indonesia. Padang.

TENTANG PENULIS

Tim Penyusun Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Panca Marga Kota Palu