



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA DI KABUPATEN ENDE

Mohamad Choiry Rodja

Program Studi Magister Manajemen Universitas Flores

e-mail: bangooyi@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini mengkaji dampak kepemimpinan pada kinerja pembelian barang dan jasa oleh pemerintah Kabupaten Ende. Penyediaan barang dan jasa oleh pemerintah sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan nasional karena mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan pekerjaan, dan meningkatkan layanan masyarakat. Analisis Model Persamaan Struktural (SEM) digunakan dalam penelitian ini, dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Responden terdiri dari 120 pelaku pengadaan barang dan jasa baik Organisasi Perangkat Daerah/Satuan Kerja Perangkat Daerah maupun Penyedia Mitra Kerja pihak ketiga di Kabupaten Ende. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kinerja memiliki nilai rata-rata yang sebanding, yaitu sekitar 25,5, dengan variasi yang cukup pada penilaian responden. Uji model pengukuran menunjukkan bahwa indikator kinerja dan kepemimpinan valid dengan reliabilitas tinggi. Uji model struktural menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan hasil kinerja, dengan p-value 0,000. Evaluasi model menunjukkan tingkat kecocokan yang tinggi, dengan nilai R square sebesar 46,3% dan Q square 0,260, serta Model PLS yang diusulkan memiliki kemampuan prediksi yang kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif meningkatkan kelancaran penyediaan barang dan jasa di Kabupaten Ende.

Kata kunci: *Kepemimpinan; Kinerja; Pengadaan Barang dan Jasa; Structural Equation Modeling (SEM); Kabupaten Ende*

ABSTRACT

This study examines the impact of leadership on the purchasing performance of goods and services by the Ende Regency government. The government's provision of goods and services is critical to achieving national development goals as it drives economic growth, creates jobs, and improves community services. Structural Equation Model (SEM) analysis was used in this study with the SmartPLS 3.2.9 application. Respondents comprised 120 actors procuring goods and services, including regional apparatus organizations/apparatus work units and third-party work partner providers in Ende Regency. The descriptive statistical test results show that the leadership and performance variables have comparable average values, around 25.5, with sufficient variation in respondents' assessments. The measurement model test shows that the performance and leadership indicators are valid and highly reliable. The structural model test shows a significant relationship between leadership style and performance outcomes with a p-value of 0.000. Model evaluation shows a high level of fit, with an R square value of 46.3% and Q square of 0.260, and the proposed PLS model has strong predictive ability. These results suggest that effective leadership improves the smooth provision of goods and services in Ende Regency.

Keywords: *Leadership; Performance; Goods and Services Procurement; Structural Equation Modeling (SEM); Ende Regency*



I. PENDAHULUAN

Penyediaan barang dan jasa oleh pemerintah memegang peranan krusial dalam mencapai target pembangunan nasional karena berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan penjualan, dan memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam proyek pengadaan barang dan jasa, sangat diperlukan. (Rolib Sitorus 2023). Dalam sebuah organisasi pemerintahan, kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan tugas. Tata kelola pemerintahan yang efektif dapat dicapai dengan kepemimpinan yang baik dan didukung oleh kapasitas organisasi yang mandiri. Sebaliknya, salah satu faktor yang menyebabkan kinerja birokrasi Indonesia menurun adalah kegagalan kepemimpinan. (Fanny Hidayati Eka Putri, 2020). Penelitian ini melakukan pengujian tentang pengaruh strategi bisnis, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal terhadap implementasi Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan implikasinya terhadap kinerja organisasi (Fadhillah A, Sukmadilaga C, Farida, 2023), hasilnya juga memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja. (Budi Anggiriawan & Gede Wirakusuma, 2015) memiliki keyakinan bahwa pemimpin organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan yang lebih baik untuk membawa perubahan dan mewujudkan keharmonisan seluruh organisasi. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi. (Kemenpan RB RI 2020) melalui Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 juga fokus melakukan pengelolaan sumber daya manusia aparatur agar kerja setiap pegawai sesuai dengan pencapaian kinerja organisasi. Ini membutuhkan kepemimpinan strategis dan proses manajemen yang tepat, termasuk strategi pengadaan dan kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen kinerja pengadaan (Das K, Mukhopadhyay S, Suar D., 2023).

Dalam upaya memberikan pelayanan yang responsif kepada masyarakat dan menghindari KKN. Selama proses penyediaan produk dan jasa, terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi. Menurut (Fu'ad Rahman S, Akuntansi M, 2017), beberapa faktor yang menyebabkan masalah dalam proses pembelian dan penyediaan barang serta jasa yang dilakukan oleh pemerintah. meliputi: kurangnya pemahaman tentang regulasi dan prosedur, lemahnya penegakan sanksi terhadap pelanggaran, keterbatasan kapasitas sumber daya pengelola barang dan jasa, kurangnya pengawasan, serta proses tender yang tidak transparan. Kendala dalam pembelian dan penyediaan barang serta jasa tidak hanya



bersumber dari birokrasi, tetapi juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman penyedia mengenai hak dan kewajiban dalam kontrak. Hal ini mengakibatkan banyak proyek pemerintah mengalami keterlambatan, sasaran yang tidak tepat, kualitas rendah, dan tidak efisien.

Dalam penelitian mengenai kepemimpinan terhadap kinerja, ditemukan beberapa fenomena. Pada penelitian (Matthews et al. 2016; McCarter et al. 2022) bahwa gaya kepemimpinan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan hotel di Texas. (Sari, Muhammad, and Aliansyah 2022a) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan etis tidak memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Meskipun hasilnya bertentangan dengan penelitian sebelumnya, Kemudian (Yusuf et al. 2022) menyatakan bahwa Kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan (Indrawati and Iristian 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan negatif.

Beberapa Penelitian diatas memperluas pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan pada kinerja yang masih menunjukkan inkonsistensi dalam studi sebelumnya. Oleh karena itu Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja proses penyediaan barang dan jasa di Kabupaten Ende. Penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai efektivitas kepemimpinan pada kinerja pengadaan di Kabupaten Ende. Hasil penelitian diharapkan memperkaya literatur terkait pengadaan pemerintah dengan mengintegrasikan aspek kepemimpinan dan kinerja serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan di sektor publik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Purba et al. 2022) dalam operasional sebuah organisasi, peran sumber daya manusia menjadi faktor kunci untuk kelangsungan organisasi, menjadikannya sebagai investasi yang sangat berharga. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen utama dan paling strategis dalam organisasi, berperan sebagai kunci dari segala sumber daya lainnya. Dalam hal ini, Pengelolaan sumber daya manusia terdiri dari dua kata: "pengelolaan", yang berarti pengelolaan, dan "sumber daya manusia", yang mengacu pada elemen organisasi yang melaksanakan aktivitas. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang teratur dan sistematis. untuk mengatur berbagai aspek pengelolaan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan tenaga kerja.



2.2 Teori Kepemimpinan

Sebelum kita membicarakan arti kepemimpinan, kita mulai dulu dengan mengetahui apa itu leader atau pemimpin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata "pemimpin" asal kata "pimpin" yakni dalam keadaan dibimbing atau dituntun. "Memimpin" merujuk pada tindakan mengetuai atau mengepaloi suatu rapat, perkumpulan, dan sebagainya. "Pemimpin" sendiri mengacu pada seseorang yang bertanggung jawab memimpin. Lebih detail menurut (Dr. drh. Diena Dwidienawati Tjiptadi 2021) seorang pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab, orang yang meyakinkan orang lain untuk mengikuti. Seorang pemimpin yang hebat menginspirasi kepercayaan pada orang lain dan menggerakkan mereka untuk bertindak. Apa peranan penting peran kepemimpinan dalam manajemen saat ini? Dalam bukunya (Dr. drh. Diena Dwidienawati Tjiptadi 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan diketahui memiliki peran penting dalam fungsi manajemen untuk memastikan organisasi memaksimalkan efisiensi dan mencapai tujuannya.

2.3 Teori Kinerja Organisasi

(Rina Yuniarti 2021) menggambarkan pengertian kinerja menurut pendapat beberapa ahli : Prestasi kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar operasional perusahaan, baik dalam kualitas maupun kuantitas. Mangkunegara (2009). Kesesuaian tindakan dan perilaku seseorang dengan tugas yang diberikan. Minner (1990). Perbandingan antara kinerja seorang pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan tugas yang diberikan, disebut kinerja. Tiga faktor utama dalam menilai kinerja individu meliputi kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan, tingkat usaha yang dikerahkan, dan dukungan yang diterima.

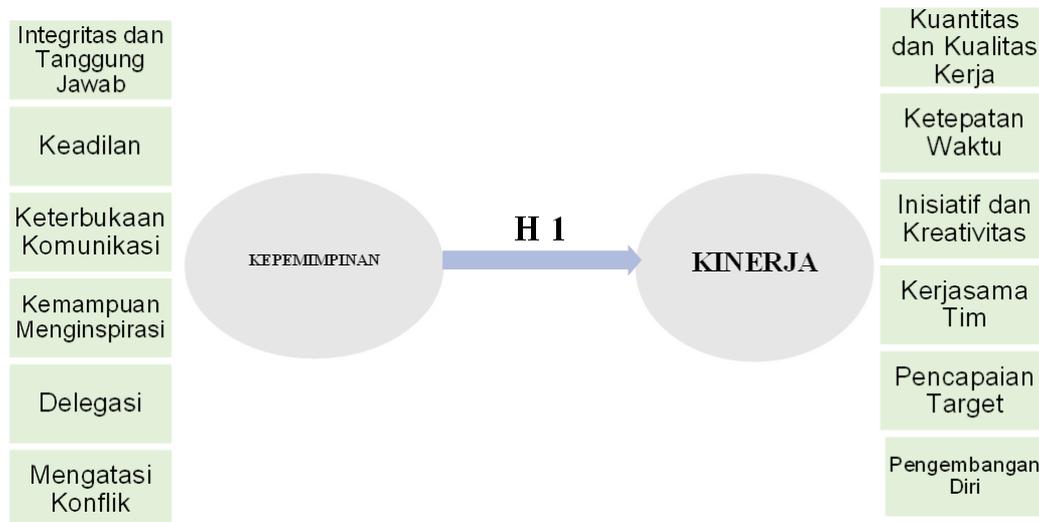
2.4 Teori Barang dan Jasa

Adalah proses memperoleh barang dan jasa publik yang meliputi pengadaan barang, layanan, dan pekerjaan umum dalam batasan metode dan waktu tertentu, dengan tujuan menciptakan nilai optimal bagi masyarakat dan pemerintah, dengan fokus utama pada penciptaan nilai terbaik bagi masyarakat. (Fitri Sari 2016). Menurut Peraturan (Presiden RI 2021) Pembelian Barang/Jasa Pemerintah, yang lebih dikenal sebagai Pengadaan Barang/Jasa mengacu pada proses pembelian barang dan jasa oleh instansi pemerintah. yang didanai oleh APB/I/APBD. Proses ini dimulai dari identifikasi kebutuhan hingga penyediaan barang dan jasa. Salah satu pihak yang berperan dalam

mengelola proses ini adalah Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ), yang berperan sebagai sentra kegiatan penyediaan barang dan jasa untuk instansi-instansi pemerintah. UKPBJ bertanggung jawab atas seleksi penyedia barang dan jasa bagi pemerintah. Metode pengadaan barang/jasa melalui penyedia adalah sebuah cara untuk mendapatkan barang dan jasa dari pelaku usaha.

2.5 Model Penelitian dan Hipotesis

Kerangka konseptual terdiri dari berbagai teori yang menjelaskan keterhubungan antar variabel. Teori-teori tersebut kemudian ditelaah secara kritis dan sistematis untuk membentuk sintesis hubungan antar variabel yang sedang diselidiki. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar untuk membangun hipotesis (Prof. Dr. Sugiyono 2013). Pendekatan model persamaan struktural (SEM) dapat digunakan untuk membangun kerangka penelitian diatas. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel X dan Y berhubungan satu sama lain.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis=Diduga **KEPEMIMPINAN** berpengaruh terhadap **KINERJA**

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan melakukan analisis data dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Prof. Dr. Sugiyono 2013). Definisi operasional variabel adalah deskripsi konkret dan spesifik dari variabel penelitian yang digunakan, memastikan bahwa variabel tersebut dapat diukur dan diamati dengan jelas dan konsisten. Dalam konteks penelitian ini, dua variabel kunci yang diidentifikasi meliputi kepemimpinan, dan kinerja. Standar yang digunakan untuk menentukan panjang interval instrumen pengukuran, yang menghasilkan data kuantitatif, dikenal sebagai skala pengukuran.(Prof. Dr. Sugiyono 2013). Setiap jawaban diberi skor Setuju selalu/sangat positif dengan skor 5, setuju /positif dengan skor 4, ragu-ragu dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah suatu bentuk perolehan kemampuan yang dilakukan seseorang secara sengaja atau sadar untuk mendorong atau mengajak orang lain melakukan sesuatu atas dasar penerimaan dalam suatu kelompok dan dapat disimpulkan bahwa kepemilikan kemampuan khusus yang sesuai dan cocok. (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen 2021)	1. Integritas dan Tanggung Jawab: 2. Keadilan: 3. Keterbukaan Komunikasi: 4. Kemampuan Menginspirasi 5. Delegasi 6. Mengatasi Konflik	Likert
Kinerja	Mangkunegara (2009) Hasil kerja pekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.	1.Kuantitas dan Kualitas Kerja 2.Ketepatan Waktu 3.Inisiatif dan Kreativitas 4.Kerjasama Tim 5.Pencapaian Target 6. Pengembangan Diri	Likert

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Sebagaimana dinyatakan oleh (Prof. Dr. Sugiyono 2013) Populasi adalah objek atau subjek yang telah diteliti oleh peneliti sebelum sampai pada kesimpulan. Dalam penelitian ini, para pelaku yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Ende termasuk Pengguna Anggaran (PA),



Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Kelompok Kerja Pemilihan (Pokmil), dan Pejabat Pengadaan (PP), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), dan Penyedia yang disebutkan dalam Pasal 8 Perpres tersebut. (Presiden RI 2021).

Selanjutnya dalam penelitian kuantitatif (Prof. Dr. Sugiyono 2013) menjelaskan bahwa terdapat banyak metode pengambilan sampel, namun penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas yang tidak memberikan peluang yang setara bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel. Seringkali, ukuran sampel digunakan untuk menunjukkan jumlah anggota sampel. Mengutip (Prof. Dr. Sugiyono 2013). Menurut Roscoe dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian untuk Perusahaan" (1982), untuk penelitian, kisaran ukuran sampel yang dianggap memadai adalah antara 30 hingga 500 individu. Rumus Yamane Issac dan Michael dapat digunakan untuk menghitung sampel jika populasi memiliki jumlah yang pasti:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dalam penelitian ini, n mewakili jumlah sampel yang diambil dari populasi berukuran N . Tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0,05 untuk bidang eksakta dan 0,01 untuk bidang non-eksak, dilambangkan dengan d . Bila $N = 114$ (Jumlah Organisasi Perangkat Daerah/OPD) di Kabupaten Ende, $d=0,05$ maka

$$n = ((114)/((114 \times 0,005^2)) + 1) = 88,71 = \text{diambil } 120 \text{ sampel yang disiapkan.}$$

- 1) Justifikasi ilmiah untuk penetapan sub populasi dan kriteria responden bertujuan membantu peneliti dalam mendeskripsikan populasi serta menentukan kriteria yang akan digunakan untuk memilih responden kuesioner. Adapun Kriteria Justifikasi dan Sub Polulasi Responden antara lain : Pihak-pihak yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa di wilayah Kabupaten Ende meliputi subpopulasi yang tepat karena tujuan penelitian adalah untuk memahami kepemimpinan dan kinerja pengadaan barang dan jasa
- 2) Relevansi dengan topik yakni kaitan dengan Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten,
- 3) Keterwakilan dan Keberagaman yakni Memperhitungkan tingkatan hierarki organisasi dan mekanisme terkait dengan aktivitas pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Ende.
- 4) Kemudahan Akses yaitu alat bantu dan materi pendukung yang relevan dengan peran dan fungsi utama terkait pengadaan barang dan jasa dan

5) Keterlibatan Stakeholder dari Penyedia/Rekanan dari pihak ketiga yang terlibat sebagai rekanan dalam pengadaan barang dan jasa (Prof. Dr. Sugiyono 2013).

Untuk data primer, dapat dikumpulkan melalui wawancara, angket, dan observasi; untuk data sekunder, studi dokumentasi dapat digunakan. Dalam penelitian ini, kuisisioner, atau angket

Dari kriteria justifikasi diatas, kemudian dijabarkan kedalam inventarisir jumlah kebutuhan responden menjadi beberapa bagian. Jumlah ini disesuaikan dengan ketersediaan dan kesediaan responden dalam mengisi kuisisioner.

No	Indikator	Kode	Defenisi	Jumlah Responden
1	PA	K.1	Pejabat yang memiliki otoritas untuk menggunakan anggaran di Kementerian Negara, Lembaga, dan Perangkat Daerah.	8
2	KPA	K.2	Pejabat yang diberikan wewenang untuk melaksanakan sebagian tugas dari pengguna anggaran dalam menjalankan fungsi dan tugas Perangkat Daerah.	8
3	PPK	K.3	Pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian dari kewenangan pengguna anggaran dalam menjalankan fungsi dan tugas Perangkat Daerah.	14
4	Pejabat Pengadaan	K.4	Pejabat yang memiliki tanggung jawab administrasi, fungsional, atau kepegawaian atas pelaksanaan pengadaan langsung, penunjukan langsung, dan e-purchasing.	6
5	Pokja Pemilihan	K.5	Tim sumber daya manusia yang dibentuk oleh kepala UKPBJ untuk mengelola proses pemilihan penyedia barang dan jasa pemerintah	10
6	Penyedia	K.6	Pelaku usaha yang menyediakan barang atau jasa berdasarkan kontrak yang telah disepakati.	61
7	PPTK	K.7	Pejabat yang bertugas menyiapkan dokumen untuk pengadaan barang atau jasa dalam kegiatan, subkegiatan, atau unit SKPD sesuai dengan peraturan yang berlaku mengenai pengadaan barang atau jasa.	13
				120

Tabel 2. Inventarisir Jumlah Responden Kuisisioner Penelitian

Sumber: Data yang diolah dari panduan Pasal 8 Peraturan Presiden No.12 Tahun 2021 dan Permendagri No 77 Tahun 2020

Variabel penelitian berbanding lurus dengan jumlah instrumen. Dua instrumen pengukuran kepemimpinan dan kinerja harus dibuat untuk penelitian ini. Variabel penelitian telah ditetapkan sebagai dasar untuk tolok ukur penyusunan instrumen. Setiap variabel memiliki definisi operasional dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Selanjutnya, indikator ini dibagi menjadi bagian-bagian pernyataan atau pertanyaan.



No	Variabel Penelitian	Indikator	Teori Dasar dan Mapping Matriks Penelitian Terdahulu
	Kepemimpinan	1.Integritas dan Tanggung Jawab 2.Keadilan 3.Keterbukaan Komunikasi 4.Kemampuan Menginspirasi 5.Delegasi 6.Mengatasi Konflik	(Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen 2021), (Dr. drh. Diena Dwidienawati Tjiptadi 2021), (Baiquini and Rafikawati 2022). Hidayati Eka Putri, 2020). (Fadhillah A, Sukmadilaga C, Farida,2023), (Budi Anggiriawan & Gede Wirakusuma,2015), (Kemenpan RB RI 2020), (Das K, Mukhopadhyay S, Suar D., 2023). (Fu'ad Rahman S, Akuntansi M, 2017) dan Mapping indikator Penelitian terdahulu (Matthew W. McCarter,M.Ikhwan,Muhammad Yushar M., Rahmat RA, Khaidir S, 2022), Niki Puspita Sari, Helmi Muhammad, Eko Satya Aliansyah (Sari, Muhammad, and Aliansyah 2022b), (Yusuf et al. 2022), Lilik Indrawati, Jovi Iristian (Indrawati and Iristian 2023),
	Kinerja	1.Kuantitas dan Kualitas Kerja 2.Ketepatan Waktu 3.Inisiatif dan Kreativitas 4.Kerjasama Tim 5.Pencapaian Target 6.Pengembangan Diri	

Tabel 3. Matriks Pengembangan Instrumen Atau Kisi-Kisi Instrumen.
Sumber: Olah Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga entitas utama yang terlibat dalam proses pengadaan barang dan jasa, yaitu: Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah dan Mitra kerja yang menjadi penyedia Barang dan Jasa di Kabupaten Ende. Dengan tujuan untuk memahami peran, tanggung jawab, dan interaksinya dalam pengadaan barang dan jasa di tingkat kabupaten. Perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian dan menyiapkan tesis adalah sekitar dua bulan , yaitu dari Juni hingga Juli 2024.

Penelitian menggunakan SEM atau *Structural Equation Modeling* (Rosemary 2022). SEM adalah teknik statistik regresi dan analisis jalur untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. yang merupakan metode analisis statistik multivariat. Model Persamaan Struktural memberikan peluang untuk mengukur variabel yang tidak dapat diamati dengan indikator. Ini merupakan poin penting bagi teori modal sosial karena terdapat variabel-variabel yang perlu dijelaskan indikatornya. Ini merupakan keuntungan besar bagi karya ilmiah. Aplikasi yang digunakan *SmartPLS 3.2.9 for Windows*. Analisis SEM PLS atau yang disebut analisis PLS adalah analisis multivariat yang

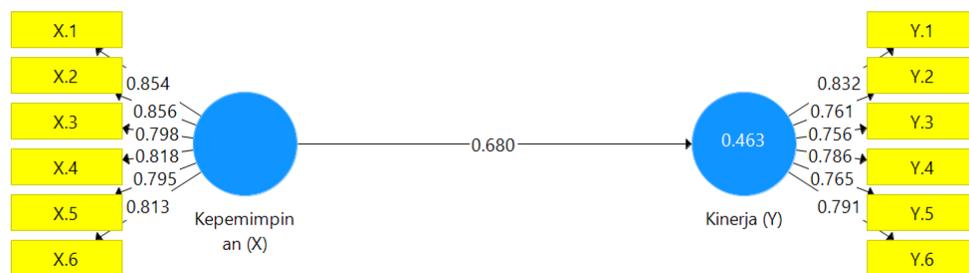
berguna untuk estimasi pengaruh antar variabel secara bersamaan sebagai penelitian prediksi. (Hair et al. 2019a) Model PLS-SEM memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan secara bersamaan dalam model kompleks yang terdiri dari beberapa konstruksi, variabel indikator, dan jalur struktural. Model PLS-SEM menjadi metode yang populer untuk memperkirakan model jalur dengan variabel laten dan hubungannya. (Dedi Rianto Rahadi 2023).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

a) Uji Validitas



Gambar 2. Outer Loadings
Sumber: Olah Data Penulis, 2024

Hasil memperlihatkan semua nilai indikator sudah diatas 0,7 Hal ini dibuktikan juga dengan proses “outer loadings”. Loading Factor $> 0,70$ (Hair et al. 2019b) atau (Chin 1998) $LF > 0.60$.

b) Uji Reliabilitas

Nilai composite reliability = $0,926 > 0,7$ dan nilai Cronbach's alpha = $0,904 > 0,7$. Ini menunjukkan konsistensi dalam reliabilitas instrumen. Composite Reliability dan Cronbach's alpha $> 0,70$ (Hair et al. 2022).

Variabel	Indikator (kode)	Kode PLS	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
KEPEMIMPINAN (X)	Integritas dan Tanggung Jawab	X.1	0.854	0.904	0.926	0.677
	Keadilan	X.2	0.856			
	Keterbukaan Komunikasi	X.3	0.798			
	Kemampuan Menginspirasi	X.4	0.818			
	Delegasi	X.5	0.795			
	Mengatasi Konflik	X.6	0.813			
KINERJA (Y)	Kuantitas dan Kualitas Kerja	Y1	0.832	0.875	0.904	0.612
	Ketepatan Waktu	Y2	0.761			
	Inisiatif dan Kreativitas	Y3	0.756			
	Kerjasama Tim	Y4	0.786			
	Pencapaian Target	Y5	0.765			
	Pengembangan Diri	Y6	0.791			

Tabel 4. Outer Loading, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted
 Sumber: Hasil Olah Data Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 (Hair et al. 2019b, 2019a, 2022)

c) Validitas Diskriminan

Discriminant Validity

	Kepemimpinan (X)	Kinerja (Y)
Kepemimpinan (X)	0.823	
Kinerja (Y)	0.680	0.782

Tabel 5. Fornell Lacker Criterion

Variabel kepemimpinan memiliki akar AVE = 0,823 yang lebih besar korelasinya dengan kinerja pada kepemimpinan = 0,680, dan variabel kinerja memiliki akar AVE = 0,782 yang menunjukkan bahwa validitas diskriminasi variabel kinerja terpenuhi. Fornell Lacker Criterion 50 (Hair et al. 2019b, 2019a, 2022).

	KEPEMIMPINAN (X)	KINERJA (Y)
X.1	0.854	0.580
X.2	0.856	0.553
X.3	0.798	0.517
X.4	0.818	0.555
X.5	0.795	0.520
X.6	0.813	0.620
Y.1	0.613	0.832
Y.2	0.505	0.761
Y.3	0.421	0.756
Y.4	0.546	0.786
Y.5	0.519	0.765
Y.6	0.559	0.791

Tabel 6. Cross Loadings

	KEPEMIMPINAN (X)	KINERJA (Y)
KEPEMIMPINAN (X)		
KINERJA (Y)	0.755	

Tabel 7. Uji validitas diskriminan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations)

Uji validitas diskriminan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations) membandingkan korelasi antar konstruk laten dengan korelasi antar indikator dalam konstruk yang sama. Nilai HTMT dihitung dengan membagi korelasi antar konstruk laten dengan akar kuadrat dari hasil perkalian reliabilitas komposit kedua konstruk. Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai HTMT di bawah 0,90 untuk setiap pasangan variabel. Ini menunjukkan bahwa variabel lebih kuat membagi variasi pada item yang mengukur daripada pada item variabel lainnya. $HTMT < 0,90$, 50 (Hair et al. 2019b, 2019a, 2022)

4.1.2 Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)

a) Uji Multikolinier (Inner VIF < 5)

Sebelum melakukan pengujian hipotesis model struktural, kita harus memastikan apakah ada atau tidaknya multikolinieritas antara variabel melalui ukuran statistik inner VIF (Faktor Inflasi

Variasi). Nilai inner VIF untuk semua variabel harus lebih rendah daripada 5, yang menunjukkan bahwa ada tingkat multikolinieritas antara variabel yang rendah. Estimasi parameter SEM PLS yang dihasilkan menunjukkan tingkat akurasi dan objektivitas yang tinggi, menandakan bahwa parameter yang dihasilkan dapat dipercaya dan bebas dari bias. Inner VIF < 5 50 (Hair et al. 2019b, 2019a, 2022)

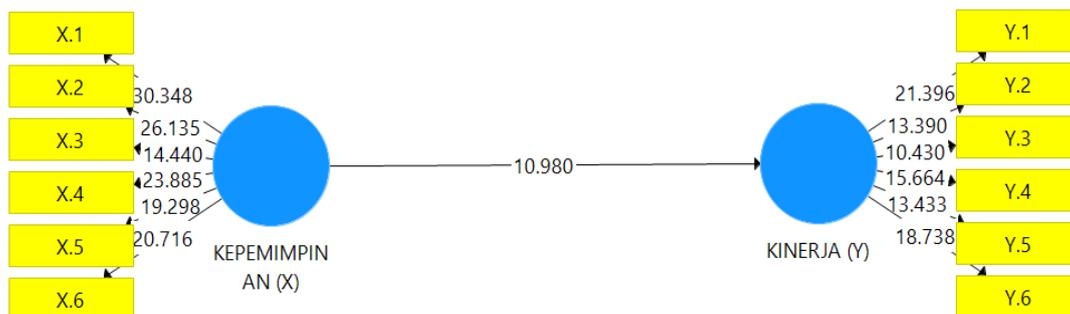
Collinearity Statistics (VIF)

	Outer VIF Values	Inner VIF Values
	KEPEMIMPINAN (X)	KINERJA (Y)
KEPEMIMPINA...		1.000
KINERJA (Y)		

Tabel 8. Uji Multikolinier (Inner VIF)

b) Uji Signifikansi Path Coefficient (P-Value < 0,05 Sig)

Pengaruh antar variabel diuji menggunakan nilai t (t-tabel) dan nilai p. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t (t-tabel) lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih rendah dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel yang dianalisis. Peneliti juga melaporkan hasil dan selang kepercayaan 95% untuk taksiran parameter koefisien jalur, memberikan informasi lebih lengkap tentang kekuatan dan arah pengaruh antar variabel. Nilai p yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh tidak mungkin terjadi secara kebetulan dan terdapat bukti yang kuat untuk mendukung hipotesis tentang pengaruh antar variabel. (Hair et al. 2019b, 2019a, 2022).



Gambar 3. Model Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Path Coefficient	p-value		95 % Interval Kepercayaan Path Coefficient	
			Hasil	< 0,05 Sig > 0,05 Tidak Sig	Batas Bawah	Batas Atas
1	Kepemimpinan (X) --> Kinerja (Y)	0,680	0,000	Signifikan	0,560	0,793

Tabel 9. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis diterima; dengan path coefficient (0,680) dan p-value ($0,000 < 0,05$), setiap perubahan pada kepemimpinan (X) akan meningkatkan kinerja (Y). Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) terletak antara 0, 560 dan 0,793. Kriteria interpretasi nilai f Square digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Nilai f Square dikategorikan menjadi tiga tingkatan: rendah (0,02), moderat (0,15), dan tinggi (0,35), nilai f Square menunjukkan pengaruh variabel langsung pada level struktural. (Hair et al. 2019b).

No	Hipotesis	f square	Ket
1	Kepemimpinan (X) --> Kinerja (Y)	0,127	Rendah ke Moderat

Tabel 10. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Kepemimpinan (X) dalam meningkatkan Kinerja (Y) mempunyai pengaruh Rendah ke Moderat level struktural $0.127 < 0,15$. Perlunya upaya peningkatan Kepemimpinan (X) sangat penting berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja (Y) sampai pada level batas atas 0,557.

4.1.3 Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model (Goodnes of Fit)

a) R Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
KINERJA (Y)	0.463	0.458

Tabel 11. Uji R Square

Jumlah variasi dalam variabel endogen yang dapat dibandingkan dengan variabel endogen atau eksogen dalam model dihitung menggunakan metode R Square. Menurut (Chin 1998) koefisien R square yang digunakan untuk menginterpretasi hasil kualitatif masing-masing adalah 0.19 untuk rendah, 0.33 untuk sedang, dan 0.66 untuk tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan sebelumnya, kita dapat menemukan bahwa pengaruh bersama Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 46,3%, yang merupakan tingkat pengaruh yang masuk kategori moderat ke tinggi.

b) *Goodness of Fit Index*

Goodness of Fit Index (GoF Index) adalah penilaian model yang menyeluruh yang memasukkan penilaian pengukuran dan struktural model. Untuk menghitung indeks Goodness of Fit (GoF), hanya ada satu cara untuk menggunakan model pengukuran reflektif, yaitu akar dari perkalian geometrik rerata komunalitas dengan persegi R. Rumus yang biasa digunakan dalam modeling equation struktural partial least squares (PLS-SEM) (Henseler and Sarstedt 2013):

$$GoF = \sqrt{(AVE_Communality * AVE_R2)}$$

Rerata Communalitas	Rerata R square	GoF Indeks
0,544	0,463	0,502

Tabel 12. Hasil perhitungan GoF Indeks

Nilai *Communalitas* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki daya jelas yang baik dalam mewakili konstruk latennya. R-squared mewakili kekuatan varians yang dijelaskan oleh model pada setiap konstruk latennya. Nilai R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar konstruk laten. Nilai GoF berkisar antara 0 dan 1. Nilai GoF diinterpretasikan sebagai berikut: (Henseler and Sarstedt 2013). Syarat 0.00–0.10 menunjukkan GoF kecil dan model kurang fit; 0.10–0.25 menunjukkan GoF moderat dan model fit; dan 0.25–0.36 menunjukkan GoF besar dan model sangat fit. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori data empiris dengan nilai GoF tinggi yang memiliki tingkat kecocokan tinggi dan mampu menjelaskan model pengukuran. Nilai GoF model adalah 0,502. Berdasarkan hasil pengolahan dari enam pengamatan untuk nilai Predict, RMSE, dan MAE pada Q2 pada Model PLS dan Model LM disimpulkan bahwa : a). $Q^2_{predict} = 6$ item dari 6 item model PLS bernilai lebih tinggi yang menunjukkan bahwa kekuatan prediksi (predictive

power) model PLS yang diajukan sangat baik b). bahwa nilai RMSE dan MAE model PLS lebih rendah daripada model LM (regresi linier), yang menunjukkan bahwa kekuatan prediksi model PLS sebagian besar sebanding dengan kekuatan prediksi medium.

No	Quadratic Effect/Efect Kuadrat	Path Coefisient	P-value		
			Nilai	Keterangan	
QE	Kepemimpinan -->Kinerja	0,033	0,789	Signifikan	Linieritas Terpenuhi

Catatan : Linearitas berbanding terbalik dengan Uji Hipotesis $> 0,005 =$ Signifikan

Tabel 13. Efek Kuadrat

Berdasarkan hasil pengolahan, bentuk kuadrat Kepemimpinan --> Kinerja $> 0,005$ tidak signifikan maka bersifat linear atau efek linieritas model terpenuhi (robust).

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja dalam konteks pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Ende. Berdasarkan uraian berbagai teori kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeon 2021), menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana pemimpin tidak hanya memberikan arahan dan supervisi, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator-indikator kepemimpinan seperti integritas, tanggung jawab, dan keadilan memiliki kontribusi yang tinggi dalam menentukan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan teori sifat kepemimpinan yang diuraikan oleh (Dr. drh. Diena Dwidienawati Tjiptadi 2021) yang menjelaskan bahwa Sifat dalam kepemimpinan didefinisikan sebagai pola terintegrasi dari karakteristik pribadi yang mencerminkan berbagai perbedaan individu dan mendorong efektivitas pemimpin yang konsisten di berbagai situasi kelompok dan organisasi. Sifat atau atribut atau karakteristik spesifik adalah kualitas yang dimiliki oleh individu yang membedakannya dengan orang lain, dimana setiap orang akan membawa kualitas pribadi tertentu yang akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya.



Dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Fadhillah et al. 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berfokus pada membangun kepercayaan, menghargai bawahan, dan mengembangkan potensi mereka, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dapat dilihat sebagai katalisator utama dalam mendorong kinerja organisasi yang lebih tinggi.

Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, memiliki peran signifikan dalam mendukung efisiensi proses pengadaan barang dan jasa. Menurut (Pujoyono, Akbar, and Djaenuri 2019) kepemimpinan dan kompetensi terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi pengelola dan pemimpin organisasi di sektor publik, terutama dalam konteks pengadaan barang dan jasa (Fitri Sari 2016). Dengan ditemukannya korelasi positif antara kepemimpinan dan kinerja, Pemerintah Kabupaten Ende dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program-program yang bertujuan memperkuat kemampuan kepemimpinan di berbagai tingkatan. Hal ini sejalan dengan peraturan (Menpan RB RI 2020) yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang berorientasi pada kinerja, dimana kualitas kepemimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan reformasi birokrasi.

Peningkatan kemampuan kepemimpinan dapat diwujudkan melalui pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada penguatan dimensi kepemimpinan yang telah terbukti signifikan dalam penelitian ini, seperti integritas, tanggung jawab, dan kemampuan menginspirasi. Program-program ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengadaan barang dan jasa, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada hasil (Fadhillah et al. 2023). Kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemerintah dan pemimpin organisasi harus menempatkan peningkatan kualitas kepemimpinan sebagai prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja, khususnya dalam proses pengadaan barang dan jasa (Fu'ad Rahman and Sandhy Hapsari 2017).



V. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan sejumlah responden. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kinerja memiliki rata-rata yang hampir serupa, dengan variasi yang cukup dalam penilaian responden. Pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa indikator-indikator kepemimpinan dan kinerja sudah sangat baik dan valid, dengan nilai reliabilitas komposit dan alpha Cronbach yang tinggi. Pengujian model struktural mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dan kekuatan prediksi yang moderat, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kecocokan yang tinggi dan kekuatan prediksi yang baik. Validitas diskriminan tercapai, dan analisis IPMA menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat dengan setiap peningkatan dalam kepemimpinan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pengadaan barang dan jasa Kabupaten Ende. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan mengembangkan variabel, indikator, populasi dan sampel melalui temuan kesenjangan penelitian (gap) dan kebaruan (novelty) untuk bidang-bidang lainnya guna memperkaya khasanah pengetahuan.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang berkontribusi pada karya ilmiah ini, terutama kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pendapat berharganya, para pembimbing dan dosen yang memberikan bimbingan dan dukungan akademis, institusi pendidikan yang menyediakan fasilitas dan lingkungan yang kondusif, rekan mahasiswa magister manajemen Universitas Flores memberikan dukungan moral dan gagasan konstruktif yang sangat berharga, serta keluarga dan sahabat yang selalu memberikan dukungan moral dan motivasi. Kami berharap tulisan ini akan membantu kemajuan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

REFERENSI

Baiquni, Muhammad Iqbal, and Yulia Fajar Rafikawati. 2022. "Quo Vadis Economic Law Policy in the Procurement of Goods and Services by the Government (Comparative Study of Indonesia and the Philippines)."



Budi Anggiriawan, Putu, and Made Gede Wirakusuma. 2015. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN PENERAPAN GOOD GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI.*

Chin, Wynne W. 1998. *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling.*

Das, Kalyan Prasad, Susmita Mukhopadhyay, and Damodar Suar. 2023. "Enablers of Workforce Agility, Firm Performance, and Corporate Reputation." *Asia Pacific Management Review* 28(1):33–44. doi: 10.1016/j.apmr.2022.01.006.

Dedi Rianto Rahadi. 2023. "Pengantar Partial Least Square Structural Equation Model PLS-SEM."

Dr. drh. Diena Dwidienawati Tjiptadi, MM. Dr. Erlina Dwi Ratna Sari, SE. ,. MM. 2021. "Kepemimpinan Fundamental Teori."

Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S. E. ,. M. Th. 2021. "Teori Kepemimpinan."

Fadhillah, Arief, Citra Sukmadilaga, and Ida Farida. 2023. "The Influence of Business Strategy, Leadership Style, and Effectiveness of Internal Control System on Implementation of Good Government Governance and Its Implication on Organizational Performance." *Canada. Decision Science Letters* 12:499–514. doi: 10.5267/dsl.2023.5.001.

Fanny Hidayati Eka Putri, Fatahurrazak. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bintan." *Jurnal Bahtera Inovasi V* vol.4.

Fitri Sari, Vita. 2016. *Pengadaan Barang Dan Jasa Publik.*

Fu'ad Rahman, and Sandhy Hapsari. 2017. *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB GAGAL LELANG DAN PUTUS KONTRAK PENGADAAN BARANG/JASA STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA.*

Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2019a. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* 31(1):2–24.

Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2019b. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* 31(1):2–24.

Hair, Joseph Franklin, G. Tomas, M. Hult, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. 2022. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

Henseler, Jörg, and Marko Sarstedt. 2013. "Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling." *Computational Statistics* 28(2):565–80. doi: 10.1007/s00180-012-0317-1.



Indrawati, Lilik, and Jovi Iristian. 2023. "(PRINTED) The Influence of Leadership Style, Workload, and Work Stress on Employee Performance in the Secret and Public Order Section Operational Section and Control of Polisi Pamong Praja Unit in East Java Province in Surabaya."

Kemenpan RB RI. 2020. "Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020 TENTANG MAP REFORMASI BIROKRASI 2020-2024."

Matthews, Lucy M., Marko Sarstedt, Joseph F. Hair, and Christian M. Ringle. 2016. "Identifying and Treating Unobserved Heterogeneity with FIMIX-PLS: Part II – A Case Study." *European Business Review* 28(2):208–24. doi: 10.1108/EBR-09-2015-0095.

McCarter, Matthew W., M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Muhammad Yushar Mustafa, Rahmat Riwayat Abadi, and Khaidir Syahrul. 2022. "How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance?" *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership* 17–26. doi: 10.51629/ijeamal.v3i1.73.

Menpan RB RI. 2020. "Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020." *Kemenpan RB*.

Presiden RI. 2021. *Peraturan Presiden Republik Indonesia No 12 Tahun 2021*.

Prof. Dr. Sugiyono. 2013. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Pujoyono, Surya, Bahrullah Akbar, and Aries Djaenuri. 2019. "PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH." 2(3).

Purba, Sukarman, Rusydi Fauzan, Imam Gozali, Asti Febrina, Risma Rasmani, Farida Hanum, Rudy Kesuma Jaya, Dewi Martha, Rudi Irawan, Yulius Luturmas, and Roy Setiawan. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep Dan Teori*.

Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, dkk. 2021. "Kinerja Karyawan Tinjauan Teori Dan Praktis."

Ringle, Christian M., and Marko Sarstedt. 2016. "Gain More Insight from Your PLS-SEM Results the Importance-Performance Map Analysis." *Industrial Management and Data Systems* 116(9):1865–86.

Rolib Sitorus. 2023. "Principles of Recognizing Service Users in Corruption Prevention, Money Laundering and Terrorism Financing." *Asian Journal of Law and Governance*. doi: 10.55057/ajlg.2022.4.4.4.

Rosemary, Emeka Maduabuchi, Chinyere. 2022. "How Team Culture Affects Corporate Performance: A Literature Review." *The International Journal of Business & Management*. doi: 10.24940/theijbm/2022/v10/i12/bm2212-007.



Sander, Tom, and Teh Phoey Lee. n.d. *SMARTPLS FOR THE HUMAN RESOURCES FIELD TO EVALUATE A MODEL*.

Sari, Niki Puspita, Helmi Muhammad, and Eko Satya Aliansyah. 2022a. "The Influence of Ethical Leadership, Compensation, and Culture on Employee Performance." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)* 8(2):100–111. doi: 10.21070/jbmp.v8i2.1617.

Sari, Niki Puspita, Helmi Muhammad, and Eko Satya Aliansyah. 2022b. "The Influence of Ethical Leadership, Compensation, and Culture on Employee Performance." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)* 8(2):100–111. doi: 10.21070/jbmp.v8i2.1617.

Yusuf, Ahmad, Sanusi Ariyanto, Dina Hidayat, Mega Apriliani, Syahrial Shaddiq, and R. Rudi Alhemp. 2022. *The Influence of Understanding Good Governance, Professionalism, Leadership Style and Organizational Commitment on Auditor Performance*. Vol. XI.