

Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Makassar

Author

Samsiar¹, Abdul Rahman Mus², Djamaluddin Bijaang³

Email

samsiar.bahar@gmail.com¹, abdul.rahmanmus@umi.ac.id², jamalbijaang@umi.ac.id³

Afiliasi

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar, (2) untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar, (3) untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar, (4) untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota Makassar. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan ($b_1 = 0,335$), Motivasi ($b_2 = 0,296$), Disiplin Kerja ($b_3 = 0,477$) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja akan memberikan dampak yang baik bagi Pemerintah. Variabel Disiplin Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar, karena nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan dengan koefisien beta variabel lain yaitu 0,477. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi, akan dapat memberikan dampak yang baik bagi Kinerja Pegawai kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar.

Kata kunci: Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan system informasi yang semakin pesat dan masyarakat modern dikenal sebagai masyarakat informasional, kenyataan yang ada bahwa tidak ada lagi segi kehidupan dan penghidupan yang tidak disentuh oleh infomasi. Dengan lahirnya perkembangan dan terobosan mengenai system informasi telah melahirkan berbagai system informasi yang saling berinteraksi untuk mendukung dan meningkatkan

operasi sehari-hari dalam kinerja pada suatu instansi dan mendukung kebutuhan pemecahan masalah dalam pemrosesan data dan aliran informasi yang lebih cepat.

Pengadaan barang dan jasa secara elektronik di daerah Makassar yang dioperasikan melalui Layanan Pengadaan Barang dan Jasa (LPSE). Dalam system pengadaan barang dan jasa masih memiliki masalah dalam prosedur pelayanan melalui system informasi. Tentu hal ini menjadi kendala bagi para penyedia Barang/jasa yang tidak akrab dengan penggunaan computer ataupun internet, khususnya bagi para pelaku pengadaan barang dan jasa yang mengalami compuphobia yaitu perasaan ketidakamanan kerja, ketidakmampuan, khususnya yang berkaitan dengan tata cara sistem informasi peledangan secara elektronik.

Secara konseptual banyak faktor yang menentukan kinerja pegawai, akan tetapi dalam penelitian ini tidak semua faktor akan diteliti secara keseluruhan, oleh karena itu Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar”

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok yang akan diteliti oleh penulis adalah: (1) Apakah Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar, (2) Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar dan (3) Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar, (2) Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar dan (3) Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Kota Makassar

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*eksplanatori research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan table, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori menjelaskan hubungan antara variable-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini nantinya akan menjelaskan mengenai adanya hubungan tersebut saling mempengaruhi.

Variable bebas (*independen variables*) dalam penelitian ini terdiri dari variable Kemampuan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan variable terikat (*dependen variables*) adalah kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan pada kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekertariat daerah kota makassar. Lokasi ini dipilih karena didorong oleh keinginan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor bagian layanan pengadaan

barang dan jasa sekertariat daerah kota makassar. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih tiga bulan lamanya mulai bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019.

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut: (1) Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung pada kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekertariat daerah kota makassar dan (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah pada kantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekertariat daerah kota makassar .

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan,diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa: (1) Observasi Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan variable yang diteliti, (2) Wawancara Yaitu wawancara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian ini, (3) Kuesioner Adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid dan (4) Dokumentasi Yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh sampel pegawai dikantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekertariat daerah kota makassar yang berjumlah 49 orang yang diperoleh melalui kuesioner. Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan. Pengungkapan identitas responden semata dimaksudkan untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden yang sempat terjaring selama penelitian dilakukan.

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	.439	1.079		.407	.686		
Kemampuan	.335	.105	.311	3.177	.003	.335	2.981
Motivasi	.296	.092	.276	3.203	.003	.434	2.305
DisiplinKerja	.477	.121	.424	3.951	.000	.279	3.586

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2019

Variabel Kemampuan (X1)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. adapun terdapat beberapa indikator kepemimpinan yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja. Pegawai dikantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar lebih cenderung memiliki pengetahuan dengan pertanyaan Saya dapat merekomendasikan usulan pembayaran, pengadaan dan lain sebagainya berdasarkan anggaran dan biaya yang telah ditetapkan perusahaan. Dan skala Interval dominan nya adalah Setuju.

Variabel Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan. Dengan indikator Kebutuhan, Utilitas, Tujuan kerja, Keahlian, Penghargaan. Pegawai dikantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar lebih cenderung dengan indikator pengakuan atas prestasi. Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi. Dan skala Interval dominan nya adalah Setuju.

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. dengan indikator Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan. Pegawai dikantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar lebih cenderung memiliki tujuan dan kemampuan Kinerja Pegawai. Apakah selama ini penerapan sanksi/hukum ditempat anda bekerja sudah dijalankan. Dan skala Interval dominan nya adalah Setuju.

Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator yaitu : Finansial, Komunikasi, Kejujuran, Tepat waktu. Pegawai dikantor bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah kota makassar lebih cenderung dengan indikator kemampuan Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong baik. Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan. Dan skala Interval dominan nya adalah Setuju.

Simpulan dan Saran

Disiplin kerja dan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar mau bekerja, terdapat kecenderungan dipengaruhi oleh besar kecilnya persentase premi yang diberikan kepada pegawai, hal ini seakan – akan premi menjadi tolak ukur motivasi pegawai. Beberapa cabang membuat kebijakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik, misalnya dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja (TPK) dan uang lembur, sehingga pencapaian kinerjanya akan semakin meningkat.

Dengan kemampuan, motivasi dan disiplin yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik dan dapat memacu keinginan

mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana
Pernada Media Group
- Etykawy, Riana. 2004. “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Petugas Pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta”.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) *Managing Human Resources*, USA: Prentice Hall.
- Hasibuan, H Malayu. SP. 2011. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husen, Umar, (2004), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyo G, dan Sudita, Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE
- Istijanto, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPK
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta Michael E. Porter. 2007. *St*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy R Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press