

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PELAKU PENGADAAN BARANG/JASA (STUDI DI SATUAN- SATUAN KERJA MAPOLDA JAWA TENGAH - SEMARANG)

Saiful Fajar dan Djoko Santoso

ABSTRAKSI

Penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi pada Satuan-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1). pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, (2). pengaruh motivasi terhadap kinerja dan (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Responden yang digunakan adalah 71 responden yang berstatus sebagai personil yang sudah memiliki sertifikasi keahlian pengadaan barang dan jasa yang dikeluarkan oleh Bappenas RI atau LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/jasa Pemerintah serta tidak menjabat sebagai kepala satuan kerja). Kemampuan kerja diukur dengan lima (5) item pertanyaan, motivasi diukur dengan empat (4) item pertanyaan, komitmen organisasi diukur dengan lima (5) item pertanyaan, dan kinerja karyawan diukur dengan enam (6) item pertanyaan yang mengukur sejauh mana hasil kerja yang dicapai pegawai.

Pengujian validitas dengan korelasi product moment, pengujian reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja menggunakan analisis regresi berganda, dan uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang ($t_{hitung} = 3,386$, probabilitas (p) = 0,001). (2). motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang ($t_{hitung} = 2,186$, probabilitas (p) = 0,032) dan (3). komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang ($t_{hitung} = 5,297$, probabilitas (p) = 0,000)

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum suatu organisasi didirikan guna mencapai suatu tujuan di mana manajemen organisasi harus mampu menentukan upaya dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, sehingga untuk

mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Dalam hal kehidupan organisasi pemerintah sumber daya manusia yang sangat berperan adalah Pegawai Negeri Sipil.

Polda Jawa Tengah sebagai salah satu organisasi pemerintah di bawah Mabes Polri melaksanakan visi dan misi Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, penegak hukum serta

sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di seluruh wilayah Jawa Tengah. Secara garis besar tugas kepolisian dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tugas operasional dan tugas pembinaan. Tugas operasional berkaitan kegiatan kepolisian di lapangan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, sedang tugas pembinaan berkaitan dengan kegiatan kepolisian menyangkut penyiapan sumber daya manusia, sarana dan fasilitas, penganggaran keuangan dan lain-lain. Kegiatan-kegiatan tugas pembinaan diarahkan penanganan masalah intern Polri di samping untuk mendukung tugas operasional Polri.

Polda Jawa Tengah saat ini memiliki 55 satuan kerja (Satker), yaitu 35 Satker kewilayahan berupa Polres, Polresta, Polrestabes, serta 20 Satker di lingkungan Mapolda (Markas Kepolisian Daerah). Satuan-satuan kerja Mapolda dalam melaksanakan tugas-tugas di lingkungan internnya juga bertugas sebagai satuan *back up* (pendukung dan pembina) satuan kerja kewilayahan. Dukungan ke Satker kewilayahan diperuntukkan guna meningkatkan kinerja yang belum bisa optimal dalam pelaksanaan tugas mengingat keterbatasan sumber daya manusia dan sarana dan fasilitas yang ada di Satker kewilayahan.

Seluruh satuan kerja di lingkungan Polda Jateng dalam melaksanakan tugasnya didukung anggaran negara lewat ABPN berupa dokumen penganggaran DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) yang disahkan oleh Menteri Keuangan Negara Republik Indonesia pada akhir tahun anggaran tahun

sebelumnya. Mekanisme penyaluran anggaran dari Menteri Keuangan ke Pengguna Anggaran (PA)/Kepala satuan kerja diharapkan dapat diimplementasikan ke bawah melalui kegiatan-kegiatan Satker yang telah direncanakan tahun sebelumnya. Tentu saja kegiatan-kegiatan Satker yang rutin pada setiap tahunnya dapat dilaksanakan sesuai ketentuan tanpa banyak mengalami kendala.

Salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh satuan-satuan kerja di lingkungan Mapolda atau instansi pemerintah pada umumnya adalah kegiatan kepada barang dan atau jasa, khusus di lingkungan Polda kegiatan pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan adalah pengadaan makan jaga, makan tahanan, makan satwa, pemeliharaan gedung termasuk pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK) dan lain-lain. Kegiatan pengadaan barang/jasa dilakukan oleh para pelaku, yaitu panitia pengadaan, pejabat pembuat komitmen dan penyedia barang/jasa. Dua di antara tiga pelaku di atas yaitu Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Panitia Pengadaan dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) adalah Pegawai Negeri Sipil. Khusus panitia pengadaan, seluruh personelnnya disyaratkan mempunyai sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa. Sedang bagi PPK, kepemilikan sertifikat diberlakukan pada 1 Januari 2012 bagi satuan kerja yang berada di Provinsi/Daerah, sedangkan bagi penyedia barang/jasa harus memenuhi persyaratan sebagai penyedia barang/jasa seperti yang tertuang dalam Keppres RI No. 80 tahun 2003 pasal 11, jo Perpres RI No. 54 tahun 2010 pasal 19.

Tabel 1.1 Daftar Satuan Kerja Mapolda Jateng dan Personel yang Terlibat dalam Kegiatan Pengadaan Barang/Jasa tahun 2010

Nama Satuan Kerja	Jumlah Personel Bersertifikat Keahlian Pengadaan Barang/Jasa	Jumlah Personel yang Dilibatkan dalam Kegiatan Pengadaan Barang/Jasa	Jumlah Personel yang tidak mau dilibatkan dalam Kegiatan Pengadaan Barang/Jasa
2	3	4	5
SPIM	27	17	10
RO OPS	3	2	1
RO PERS	6	2	4
RO LOG	11	7	4
DIT INTELKAM	5	2	3
DIT RESKRIM	3	1	2
DIT SAMAPTA	2	1	1
DIT LANTAS	4	2	2
DIT NARKOBA	7	3	4
DIT POLAIR	3	3	0
SAT BRIMOBDA	3	3	0
DEN 88 AT	2	1	1
BID PROPAM	3	2	1
BID TELEMATIKA	3	2	1
BID KU	2	2	0
BID DOKKES	5	4	1
LABFOR CAB SMG	4	3	1
DENMA	5	3	2
RUMKIT	7	6	1
JUMLAH	105	66	39

Sumber : data sekunder diolah, 2011

Diantara pelaku pengadaan barang/jasa, yaitu Panitia Pengadaan dan PPK dalam melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa menurut penulis mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut muncul karena setiap personil/pelaku pengadaan barang/jasa mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang berbeda pula serta adanya perbedaan komitmen organisasi yang ada di lingkungan satuan kerjanya, khususnya satuan kerja di lingkungan Mapolda di Semarang.

Perbedaan kinerja para pelaku pengadaan tersebut patut dipelajari dan diteliti dan hasil dari penelitian tersebut

bisa dijadikan bahan masukan untuk menentukan arah kebijakan pimpinan Polda Jateng dalam memantau dan memberikan apresiasi yang wajar bagi para pelaku pengadaan barang/jasa tersebut. Penelitian dilakukan dengan menguji parameter-parameter yang berkaitan erat dengan keluaran berupa kinerja yaitu antara lain kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

Perbedaan kinerja panitia pengadaan dan PPK yang ada merupakan fenomena social yang secara umum banyak terjadi di instansi pemerintah masih ada beberapa personel yang sudah bersertifikat keahlian pengadaan tetapi enggan untuk terlibat

Tabel 1.2 Tabel Penyerapan Anggaran Kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Satuan Kerja Mapolda Jateng Tahun Anggaran 2010 (Januari – Juni 2010) dalam ribuan (x Rp. 1.000,-)

Nama Satuan Kerja	Pagu Anggaran (Target)	Anggaran Terserap (Terlaksana)	Sisa Anggaran	%
2	3	4	5	6
SPIM	1.467.824,405	1.343.449,185	124.375,22	8,47%
RO OPS	15.122,25	14.696	426,25	2,82%
RO PERS	346.087,55	228.162,5	117.925,05	34,07%
RO LOG	275.878	275.403	475	0,17%
DIT INTELKAM	-	-	-	-
DIT RESKRIM	239.248	196.100	43.148	18,03%
DIT SAMAPTA	424.990	417.743	7.247	1,71%
DIT LANTAS	720.178	712.188	7.990	1,11%
DIT NARKOBA	-	-	-	-
DIT POLAIR	194.364,9	174.977	19.387,9	9,98%
SAT BRIMOBDA	566.475	562.233,8	4.241,2	0,75%
DEN 88 AT	161.499	129.984	31.515	19,51%
BID PROPAM	-	-	-	-
BID TELEMATIKA	11.960	11.960	-	-
BID KU	16.000	15.620	380	2,38%
BID DOKKES	1.393.838	1.384.268,3	9.569,7	0,69%
LABFOR CAB SMG	340.229	336.397,5	3.831,5	1,13%
DENMA	316.205,95	287.845,8	28.360,15	8,97%
RUMKIT	-	-	-	-

Sumber : data sekunder diolah, 2011

dalam kegiatan pelaksanaan pengadaan di lingkungan satkernya. Keengganan tersebut bias muncul akibat banyaknya pelaku pengadaan yang terlibat masalah hukum (pidana) di masa selesainya pelaksanaan pengadaan barang/ jasa.

Saat ini satuan kerja yang ada di Mapolda Semarang berjumlah 19. Jumlah personel satuan-satuan kerja yang telah bersertifikat keahlian pengadaan barang/ jasa, keterlibatannya dapat dilihat dalam Tabel 1.1.

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tidak seluruh personel Polda Jateng yang bersertifikat melaksanakan kegiatan (hanya 61 %), artinya belum memenuhi target (keseluruhan dari 100%) dalam pencapaian kinerja satuan kerja Mapolda

Jateng. Hal ini dipengaruhi karena adanya kinerja personel yang belum optimal dalam perencanaan dan pelaksanaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi adalah dalam membuat perencanaan pengadaan yang akan dilaksanakan belum memperhatikan sumber daya manusia, dukungan anggaran pelaksanaan kegiatan serta waktu pelaksanaan kegiatan yang bisa diprediksi tahun anggaran sebelumnya sehingga hasil yang dicapai kurang sesuai dengan yang dikerjakan.

Dari tabel 1.2 dapat terbaca bahwa hampir semua Satuan Kerja yang melaksanakan kegiatan Pengadaan Barang/Jasa, terdapat sisa anggaran yang tidak terserap artinya antara target yang akan dicapai dengan pelaksanaan belum

terpenuhi, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pelaku belum optimal. Selain itu, terdapat beberapa Satuan Kerja, yaitu Direktorat Intelijen Keamanan, Direktorat Narkoba, Bidang Profesi dan Pengamanan, dan Rumah Sakit Bhayangkara belum selesai mengerjakan kegiatan Pengadaan Barang/Jasa sampai dengan akhir Juni 2010, sehingga dapat disimpulkan pelaku Pengadaan Barang/Jasa belum menyiapkan rencana pengadaan dengan baik. Proses Pengadaan Barang/Jasa juga masih banyak dijumpai yang dilaksanakan dengan metode Pemilihan yaitu Penunjukan Langsung (PL) dengan nilai dibawah 50 (lima puluh) juta, hal tersebut mengindikasikan bahwa pemahaman Pengadaan Barang/Jasa para pelaku belum optimal.

Sebagai kelompok satuan-satuan kerja yang melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa secara rutin, Mapolda Jateng dalam mewujudkan tugas pokok dan fungsinya membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang handal guna mencapai kinerja yang maksimal. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu dengan mempersiapkan SDM yang profesional melalui kegiatan :

1. Pelatihan pengadaan barang/jasa, yang bekerjasama dengan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)
2. Sosialisasi Pengadaan Barang/Jasa
3. Asistensi pelaksanaan kegiatan pengadaan barang/jasa
4. Melaksanakan ujian nasional keahlian pengadaan barang/jasa bekerjasama dengan LKPP

Sarana dan prasarana untuk menyiapkan SDM tersebut dibebankan kepada satuan kerja Biro Logistik Polda Jateng yang berperan dalam pembinaan fungsi logistik termasuk di dalamnya ketersediaan jumlah SDM Polda yang memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa melalui pelaksanaan ujian nasional secara berkesinambungan. Dengan penyiapan personel/SDM yang profesional akan berdampak pada kemampuan kerja personel tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Kemampuan kerja personel/SDM yang meningkat akan mempengaruhi motivasi ke arah positif karena tugas-tugas yang akan dilaksanakan akan lebih mudah dikerjakan dan akan mudah diatasi tugas-tugas yang diemban seorang pegawai akan dapat dilaksanakan lebih mudah, tanpa penyerahan energi yang berat jika setiap pegawai/personel telah memiliki kemampuan kerja yang handal.

Motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat orang memiliki, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Motivasi harus betul-betul dimiliki setiap pegawai/personel juga seorang pimpinan karena pimpinan adalah orang yang bertindak dengan menggunakan orang lain. Memahami motivasi kerja yang ada pada diri pegawai/personel merupakan tugas pimpinan di semua organisasi baik di kalangan pemerintah maupun instansi lainnya.

Sebagai penggerak utama dari semua kegiatan organisasi, sumber daya manusia

harus dikelola secara baik sehingga dapat membawa organisasi pada tujuan-tujuannya sesuai yang diharapkan. Tak kalah pentingnya adalah mempertahankan sumber daya manusia yang potensial bagi organisasi. Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, yang perlu dicermati adalah faktor-faktor yang menjadikan seseorang dapat mencapai keberhasilan baik bagi dirinya maupun bagi organisasi di mana dia bekerja. Sesuai dengan pendapat Steers dalam Suharto dan Cahyono (2005) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara menyelesaikan tugas. Lebih lanjut, Robins (2006: 54) menyatakan bahwa pekerjaan-pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang memiliki kemampuan berbeda. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan terdongkrak bila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Sejalan dengan dinamika perubahan sistem pemerintahan dan tuntutan kebutuhan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat maka diperlukan keterlibatan semua pegawai sebagai wujud komitmen terhadap organisasi. Komitmen adalah kekuatan yang menstabilkan dan berfungsi menjaga arah perilaku dalam organisasi saat kondisi yang diharapkan oleh para pegawai tidak atau belum tercapai. Komitmen membuat individu

rela melakukan sesuatu atau memberikan sesuatu yang mereka miliki kepada organisasi demi kesejahteraan organisasinya. Dengan demikian, menurut Kim (2005) komitmen bisa dilihat tidak saja dari keyakinan atau pendapat pegawai, namun juga dari tindakan-tindakannya.

Komitmen organisasi para pelaku pengadaan barang/jasa di Mapolda Jawa Tengah belum sepenuhnya dapat mengarahkan perilaku demi tercapainya tujuan organisasi mengingat keterlibatan personelnnya dalam pekerjaan tanpa dukungan anggaran yang jelas. Kemauan untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri belum mampu ditunjukkan oleh pegawai. Oleh karena itu perilaku pegawai dalam menyikapi tujuan organisasi perlu ditingkatkan guna tercapainya komitmen organisasi.

Dessler dalam Donald (2007), menjelaskan bahwa dalam situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan pelanggan/klien/pengguna seperti sekarang ini, membangun komitmen karyawan merupakan aspek yang paling penting. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi. Hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Hasil dari komitmen adalah kinerja, absensi dan *turnover* (Luthans dalam Agus, 2006). Hal ini dikarenakan bahwa setiap individu dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi. Ini berarti

bahwa individu dengan tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan prestasi yang lebih baik (kinerja tinggi), disiplin yang tinggi (absensi rendah) dan menghilangkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Ada bukti yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negative dengan absen kerja maupun pindah kerja (Makmuri, 1999).

Dalam penelitiannya, DeCotiis dan Summers (1987) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan pusat kehidupan suatu organisasi dan pertukaran harapan antara organisasi dan pegawainya. Saat organisasi berkomitmen untuk mewujudkan kebutuhan dan harapan-harapan pegawai, pegawai berkomitmen dalam melakukan pelayanan untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Dari hasil pencapaian target kinerja yang belum terpenuhi tersebut maka kemampuan maupun kualitas Sumber Daya Manusia yang memadai masih perlu ditingkatkan lagi. Motivasi yang baik perlu dikembangkan, sehingga personel/pegawai dapat bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen terhadap organisasi juga perlu ditingkatkan sehingga kinerja pegawai dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sesuai dengan hasil pengamatan dan data yang didapat, maka perlu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa Di Satuan-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah Di Semarang.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka perlu kiranya diidentifikasi perumusan masalah yang timbul, yaitu hubungan klausal/ hubungan sebab akibat. Hal ini dimaksudkan untuk menyederhanakan dan memperjelas arah penelitian sesuai judul yang telah dikemukakan di atas. Adapun permasalahan yang terjadi adalah pencapaian kinerja yang belum maksimal atau optimal dan belum memenuhi target yang diharapkan. Sehingga perumusan masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja pelaku pengadaan barang/jasa. Dari rumusan masalah dapat dikembangkan pertanyaan penelitian :

1. Apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/ jasa?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/ jasa?
3. Apakah ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/ jasa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa di satuan kerja Mapolda Jawa Tengah.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa di satuan kerja Mapolda Jawa Tengah.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa di satuan kerja Mapolda Jawa Tengah.

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Disebut potensi berarti kemampuan masih merupakan daya kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yakni untuk menunjukkan apa yang dapat dikerjakan, bukan apa yang telah dikerjakan.

Sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung kepada kemampuannya. Menurut Gibson (2001) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakukan pekerjaan.

Sependapat dengan Gibson, Robbins (2006;54) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

2.2. Motivasi

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Lutahn, 1995). Pendapat lain motivasi merupakan proses

untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Bishop, 1997). Robbin (1996) memberikan batasan motivasi merupakan hasrat untuk melakukan sesuatu yang digerakkan oleh semangat bertindak guna memuaskan kebutuhan. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berkisar pada : Kebutuhan (*need*) – Dorongan (*drives*) – Rangsangan (*incentive*).

2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional ini membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada (Laschinger, 2001: 10). Komitmen organisasional merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada pegawai (Sabaklis, et al., 1996: 37).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat dalamnya. Hasil studi psikologi, komitmen organisasi ini justru menjadi indikator yang lebih baik bagi pegawai yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki, dalam bentuk *continuance commitment*, *affective commitment*, *normative commitment* (Meyer, Allen dan Gellatly dalam Greenberg dan Baron, 1995).

2.4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Kinerja (*performance*) menurut Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Bambang Kusriyanto (1991:3) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sedangkan menurut Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Disebut potensi berarti

kemampuan masih merupakan daya kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yakni untuk menunjukkan Apa yang dapat dikerjakan, bukan apa yang telah dikerjakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dengan baik. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapan untuk suatu pekerjaan hal ini akan berpengaruh pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.1.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Abraham Maslow dalam Dessler (1997) mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Menurut A.A. Anwar Prabu

Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat di dalamnya. Hasil studi psikologi, komitmen organisasi ini justru menjadi indikator yang lebih baik bagi pegawai yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki, dalam bentuk *continuance commitment*, *affective commitment*, *normative commitment* (Meyer, Allen dan Gellatly dalam Greenberg dan Baron, 1995). Komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-

beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan atau terhadap kelompok kerjanya. Terdapat tiga bentuk komitmen yang dimiliki oleh individu. yang ketiganya mempunyai pengaruh yang berbeda bagi perilaku individu terhadap organisasi dan pekerjaannya (individu dapat mengalami ketiga bentuk komitmen secara bersamaan dalam derajat yang berbeda).

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2.6. Review Penelitian

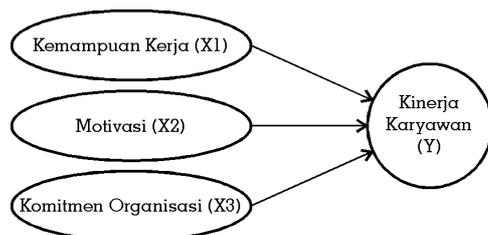
Review Penelitian dapat dilihat pada Tabel di bawah ini

2.7. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka disusun sebuah diagram yang menggambarkan hubungan diantara variabel penelitian yang dinamakan kerangka pemikiran teoritis. Kerangka pemikiran teoritis yang terdiri atas variabel Kemampuan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Judul Penelitian, Tahun	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Komitmen Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2004	Ika Sumartini	Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yang meliputi X1=Komitmen Organisasi, X2=Kemampuan Kerja. Variabel Dependend (Y)= Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) dan Kemampuan Kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	Asteria Dwi Jarwati	Variabel Penelitian terdiri dari variabel independen (X) yaitu X1= Kemampuan kerja, X2= Budaya Organisasi, dan X3= Komitmen Organisasi Motivasi dan variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000(<0,05) dan budaya organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 (<0,05) dan komitmen organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Hal ini berarti variabel kemampuan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2005	Diah Setyorini	Variabel independen (X1) terdiri dari Komitmen Organisasi dan (X2) Motivasi. Variabel Dependend yaitu Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 dan mempunyai arah positif sedangkan variabel Motivasi memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 dan mempunyai arah positif.

Adapun kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1

2.8. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁** : Ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₂** : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H₃** : Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 1993; 75). Menurut Arikunto (2002:108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah personel/ karyawan di Mapolda Jawa Tengah Di Semarang sebanyak 105 orang.

3.2. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling purposive* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini sampling yang diteliti adalah personel yang sudah memiliki sertifikasi keahlian

pengadaan barang dan jasa yang dikeluarkan oleh Bappenas RI atau LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah) serta tidak menjabat sebagai kepala satuan kerja. Sedangkan penentuan jumlah/ ukuran sampel menggunakan nomogram Harry King dimana dengan tingkat kepercayaan sampel terhadap populasi 95% (atau tingkat kesalahan 5%). Bila jumlah populasi 105 orang maka akan diperoleh persentase populasi 67%, sehingga ukuran sampel dalam penelitian ini dapat dihitung = $67\% \times 105 \text{ orang} = 71 \text{ orang}$.

3.3. Jenis Data dan Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui kuesioner pada responden yang merupakan anggota/personel satuan-satuan kerja Mapolda di Semarang.

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data dari responden/ sumber data primer dengan mengajukan daftar pertanyaan/ angket. Angket digunakan untuk memperoleh data mengenai kemampuan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi yang ada pada diri pelaku pengadaan barang dan jasa di satuan kerja Mapolda Jateng.

Menurut Sugiyono (2002:86) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang /sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dalam penelitian skala *Likert*, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*.

1. Untuk jawaban a, yaitu Sangat Setuju diberi skor : 5
2. Untuk jawaban b, yaitu Setuju diberi skor : 4
3. Untuk jawaban c, yaitu Netral diberi skor : 3
4. Untuk jawaban d, yaitu Tidak Setuju diberi skor : 2
5. Untuk jawaban e, yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1

3.3.1. Definisi Operasional dan Indikator Empiris

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Definisi operasional/ variable dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

3.4.1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

3.4.2. Analisis Data

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. (Arikunto, 2002:144). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2005:142). Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson* product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005: 170) Reliabilitas berhubungan dengan tingkat kepercayaan Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan menurut Arikunto, (2002:154). Reliabilitas menunjukkan bahwa pada suatu pengertian

bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3.4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2005: 183) caranya normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi Normal akan membentuk satu garis diagonal. Jika distribusi normal data adalah normal maka garis menggambarkan data.

Sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan kata lain media grafik Histogram dan grafik Normal plot (Imam Ghozali 2005:186).

- a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- b. Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. *Multikolinearitas* dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali (2005:63-64) cara mendeteksi terhadap adanya *Multikolinearitas* dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *variabel Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinearitas* yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinearitas* yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas / tidak Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksikannya dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel terikat (z_{pred}) dengan residual (s_{recid}). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara s_{recid} dan z_{pred} dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah *distudentized*. Analisisnya :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi *Heteroske-*

dastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.4.4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

Persamaan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Nilai *intercept*/constant
X₁ = Variabel Kemampuan Kerja
X₂ = Variabel Motivasi
X₃ = Variabel Komitmen Organisasi
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas
E = nilai yang tidak disebutkan (pengganggu)

(Ghozali, 2005: 88)

3.4.5. Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X₁, X₂ X₃ terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t.

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan

Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

- b. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan H₀ diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.4.6. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.(Algifari, 1997 : 32). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R² yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Statistik Responden

Dari 71 kuesioner yang disebarakan kepada pelaku pengadaan barang dan jasa yang telah lulus ujian dan memiliki sertifikasi keahlian pengadaan barang dan jasa pemerintah pada satuan-satuan kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang yang terpilih sebagai sampel penelitian, seluruh

kuesioner dikembalikan kepada peneliti dan seluruhnya layak diolah sebagai data penelitian. Berdasarkan data dari daftar pertanyaan/kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 71 pelaku pengadaan barang dan jasa pada satuan-satuan kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang, maka kemudian bisa diperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan identitas masing-masing responden. Data tersebut dikelompokkan dalam beberapa kategori di antaranya kategori jenis kelamin, pendidikan terakhir, serta satuan kerja dimana masing-masing responden melaksanakan tugas pokoknya.

Pelaku pengadaan barang dan jasa pada satuan-satuan kerja Mapolda Jawa Tengah didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (74,6%). 40 orang atau dengan angka persentase sebesar 56,3% memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dan 20 orang atau dengan angka persentase sebesar 28,2% merupakan responden dari satuan kerja SPIM.

4.2. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur serta mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Sementara hasil penelitian yang valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi.

Hasil uji validitas dengan korelasi *Product Moment* diperoleh nilai korelasi

dari seluruh indikator variabel komitmen organisasi (r_{hitung}) yang digunakan mempunyai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0,234 ($n = 71$; $df = 69$; taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, uji dua sisi (*two-tailed*), sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dari variabel komitmen organisasi telah memenuhi kaidah dalam pengujian validitas

4.3. Uji Reliabilitas

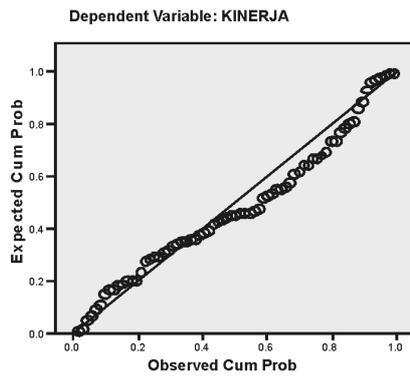
Hasil pengujian menunjukkan bahwa skor *cronbach's alpha* untuk masing-masing instrumen yang diuji adalah sebagai berikut : skor *cronbach's alpha* untuk kinerja adalah 0,879, skor *cronbach's alpha* untuk kemampuan kerja adalah 0,816, skor *cronbach's alpha* untuk motivasi adalah 0,756, dan skor *cronbach's alpha* untuk komitmen organisasi adalah 0,673

Karena skor *cronbach's alpha* seluruh instrumen yang diuji telah memenuhi kriteria dalam pengujian reliabilitas, yaitu besarnya skor *cronbach's alpha* yang direkomendasikan di atas 0,6, maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel. Untuk selanjutnya seluruh instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

4.4. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat *normal probability plot*



Gambar 4.1
Penguujian Normalitas dengan Grafik *Normal Probability Plot*

Dari grafik di atas, terlihat bahwa data berdistribusi normal, dimana grafik hasil uji normalitas membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data jika dibandingkan dengan garis diagonal. mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa normalitas data sampel untuk masing-masing variabel sudah terpenuhi

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam persamaan regresi dilakukan dengan cara mendeteksinya dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing – masing variabel.

Tabel. 4.29. Hasil Uji Multikolinieritas

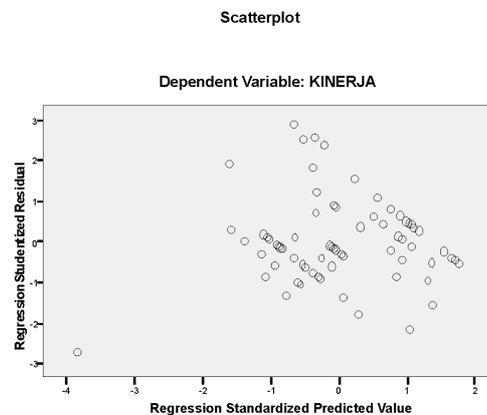
Variabel	VIF
Kemampuan Kerja	1,739
Motivasi	1,299
Komitmen Organisasi	1,452

Sumber : data primer diolah, 2011

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai VIF dibawah 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas yang diuji memiliki nilai VIF yang rendah dan jauh di bawah angka 10. Dengan demikian diperoleh tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah *distudentized*.



Gambar 4.2
Penguujian Heterokedastisitas dengan Grafik *Scatterplots*

Dari grafik *scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Dari pengamatan pada grafik di atas maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

4.5. Pengujian Model

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dan sekaligus juga dapat diketahui koefisien regresi secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Persamaan regresi berganda antara variabel kemampuan kerja (X_1) variabel motivasi (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diformulasikan dalam model persamaan regresi :

$$Y = 0,328 X_1 + 0,183 X_2 + 0,469 X_3 + e$$

4.5.2. Adjusted R²

Model summary diketahui *Adjusted R²* menunjukkan nilai sebesar 0,622. hal ini berarti 62,2% perubahan kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi sedangkan sisanya (100% - 62,2% = 37,8 %) dijelaskan oleh sebab lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Dimungkinkan pada penelitian selanjutnya perlu menganalisis dan menguji model yang berbeda atau menambahkan variabel lain, diantaranya pelatihan, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya dalam memprediksi kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi merupakan variabel *prediktor* yang baik dalam mengukur kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa.

4.5.3. Uji ANOVA

Untuk menguji dan membuktikan apakah secara bersama-sama variabel bebas yang diuji ke dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan Uji F. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam Tabel 4.31.

Tabel 4.30. Hasil Pengujian Regresi

Variabel	Beta (β)	t	p	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,328	3,386	0,001	<i>Signifikan</i>
Motivasi	0,183	2,186	0,032	<i>Signifikan</i>
Komitmen Organisasi	0,469	5,297	0,000	<i>Signifikan</i>

Sumber : data primer diolah, 2011

Hasil uji F yaitu pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,396 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil dari probabilitas (ρ) 5%, maka secara simultan ada pengaruh yang signifikan di antara variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi yang diuji terhadap variabel kinerja, sehingga model tersebut dinyatakan model yang fit untuk memprediksi kinerja, berdasarkan masukan variabel bebasnya kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

4.5.4. Pengujian dan Pembuktian Hipotesis

4.5.5. Pengujian Hipotesis 1

H1 : Ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja di Mapolda Jawa Tengah - Semarang.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang, dengan uji t pada taraf nyata 5%, dengan uji satu sisi (*one-tailed t test*)

Hasil uji t atas koefisien regresi variabel kemampuan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,386 yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,386 > 1,667$) dan probabilitas (ρ) yang diperoleh

sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf nyata 5%, maka hasil perhitungan t_{hitung} tersebut signifikan, sehingga hipotesis pertama **terbukti**, yang artinya kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang, artinya bahwa pengetahuan pengadaan barang/jasa, pemahaman peraturan ketentuan lainnya, bekerja tanpa salah, bekerja tanpa lelah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dipersepsikan oleh pegawai memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dengan baik. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapan untuk suatu pekerjaan hal ini akan berpengaruh pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Gibson, 2001)

4.5.6. Pengujian Hipotesis 2

H2 : Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja di

Mapolda Jawa Tengah -
Semarang.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang, dengan uji t pada taraf nyata 5%, dengan uji satu sisi (*one-tailed t test*)

Hasil uji t atas koefisien regresi variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,186 yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,186 > 1,667$) dan probabilita (ρ) yang diperoleh sebesar 0,032 lebih kecil dari taraf nyata 5%, maka hasil perhitungan t_{hitung} tersebut signifikan, sehingga hipotesis kedua **terbukti**, yang artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi, terutama yang terkait dengan indikasinya seperti gaji/honor, karir, tantangan yang menyenangkan dan keselamatan kerja menurut persepsi pegawai sudah mampu mempengaruhi atau memiliki kecenderungan bisa meningkatkan kinerja masing-masing individu.

Seseorang termotivasi terhadap pekerjaannya, jika orang tersebut memperoleh rasa keberhasilan dengan

melakukan pekerjaan tersebut. Pendapat Udai dalam Mas'ud (2004) menyatakan bahwa motivasi pegawai dapat diukur dengan tingkat ketertarikan pegawai pada pekerjaan, kemauan pegawai bekerja keras, kreatifitas pegawai dalam menjalankan tugas, tingkat penghargaan yang diterima pegawai. Dan kemampuan pegawai bekerja dibawah tekanan

4.5.7. Pengujian Hipotesis 3

H3 : Ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja di Mapolda Jawa Tengah - Semarang.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang, dengan uji t pada taraf nyata 5%, dengan uji satu sisi (*one-tailed t test*)

Hasil uji t atas koefisien regresi variabel komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 5,297 yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} 1,667. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,297 > 1,667$) dan probabilita (ρ) yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata 5%, maka hasil perhitungan t_{hitung} tersebut signifikan, sehingga hipotesis ketiga **terbukti**, yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat atau dominan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang, artinya bahwa pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, taat peraturan, keterlibatan-dalam organisasi, loyalitas dalam organisasi dan tidak menerima gratifikasi memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi dapat terwujud dalam bentuk penuntasan tugas yang diembannya serta selalu berusaha menaati ketentuan/ peraturan yang ada dalam organisasi maupun peraturan-peraturan umum yang berlaku. antara lain tidak melakukan KKN seperti pengaturan pemenang lelang dan suatu sikap mau menerima gratifikasi (pemberian) dari pemenang lelang. Dengan demikian komitmen organisasi merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada pegawai (Sabaklis, *et al.*, 1996). Semakin kuat komitmen organisasi yang ditunjukkan individu, maka kinerja akan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian hipotesis, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Kemampuan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang, maknanya bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang, maknanya bahwa semakin tinggi motivasi, akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang, maknanya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 62,2% kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan 37,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya pelatihan, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

5.2. Implikasi Teoritis

Pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara teoritis, penelitian ini secara keseluruhan mendukung beberapa teori yang telah disampaikan pada bagian awal penelitian. Dari hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berhasil membuktikan

hipotesis-hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Penelitian Ika Sumartini (2004) dan Asteria Dwi Jarwati (2008) tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja mendukung hasil penelitian ini, bahwa dinyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang.

Dukungan teori yang memperkuat hasil temuan penelitian dimana ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang dikemukakan oleh Diah Setyorini (2005).

Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa di Mapolda Jawa Tengah, Semarang terbukti dalam penelitian ini, sesuai dengan dukungan penelitian Ika Sumartini (2004), Diah Setyorini (2005) dan Asteria Dwi Jarwati (2008).

5.3. Implikasi Kebijakan

1. Faktor komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam peningkatan kinerja. Peningkatan komitmen organisasi bila dikaitkan dengan kinerja sangat perlu mendapatkan perhatian para pimpinan pengemban fungsi pengadaan Polda Jawa Tengah, sehingga dengan rasa loyal

atau komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangatlah diharapkan, dimana semakin banyak pegawai memiliki rasa loyal atau komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga diharapkan sekali bahwa Polda Jawa Tengah dapat terus maju dan berkembang dalam melaksanakan pengadaan barang dan jasa dilaksanakan dengan baik dan lancar, dan sesuai kaidah dan aturan-aturan yang berlaku dan transparan serta akuntabel.

2. Faktor motivasi yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan adalah lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai agar motivasinya tidak menurun, tetapi dapat meningkat, dan juga perlunya memberikan motivasi atau dukungan kepada pegawai agar tidak mudah jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai. Hal lain yang biasanya menjadi motivasi orang untuk bekerja lebih giat adalah faktor finansial, misalnya pemberian insentif atau tunjangan maupun honorarium juga perlu lebih diperhatikan lebih lanjut, mengingat hal tersebut dapat menjadi motivator bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya, disamping hal tersebut adanya pengakuan hasil kerja, umpan balik prestasi, kesempatan promosi dan kenaikan pangkat yang didasarkan pada objektivitas perlu lebih ditingkatkan

karena hal tersebut memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai

3. Hendaknya pimpinan Mapolda Jawa Tengah, Semarang melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai melalui pendidikan dan latihan, dalam hal ini perlu disesuaikan materi pendidikan dan latihan yang diberikan yaitu pendidikan dan latihan yang secara khusus dapat diterapkan pada bidang pekerjaan pegawai, misalnya pelatihan mengenai pengadaan barang dan jasa secara online (*e-procurement*), penyusunan dokumen lelang, dan pelatihan lainnya yang bermanfaat langsung terhadap pekerjaan sehari-hari.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Beberapa keterbatasan yang ditemukan sejak dilaksanakan penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam beberapa aspek antara lain :

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan di 19 Satuan-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang dengan objek penelitian adalah pelaku pengadaan barang dan jasa di instansi tersebut yang telah memiliki dan lulus ujian sertifikasi pengadaan barang dan jasa sesuai dengan KEPPRES No. 80 tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan

Pengadaan Barang dan Jasa Instansi Pemerintah.

2. Hasil penelitian ini tidak secara otomatis dapat diterapkan pada objek lain di luar penelitian ini, dikarenakan subjek yang diteliti terbatas hanya pada pelaku pengadaan barang dan jasa di instansi tersebut, sehingga harus berhati-hati dalam melakukan generalisasi dari hasil temuan penelitian ini

5.5. Agenda Penelitian Selanjutnya

1. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada seluruh Satuan-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah, Semarang dengan cakupan sampel penelitian yang lebih diperluas, baik secara geografis maupun keragaman latar belakang sampel. Cakupan sampel yang luas akan memberikan ruang yang lebih luas bagi generalisasi hasil-hasil penelitian mendatang.
2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan *prediktor* terhadap kinerja disamping variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, misalnya pelatihan, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: aksara
- Algifari, 1997 *Teori Statistik*, BPFE, Yogyakarta
- Bishop, 1997 *Human Resources Management* (terjemahan Diana Angelica), Salemba Empat, Jakarta
- Bambang Kusriyanto, 1991 *Peningkatan Profesionalisme Guru: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.
- Greenberg dan Baron, 1995 Impact of Job Experience an Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance, and Supervisory Rating of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 71, 432-439.
- Gibson, 1997 *Human Resources Management* (terjemahan Diana Angelica), Salemba Empat, Jakarta
- Gibson, 2001 *Human Resources Management* (terjemahan Diana Angelica), Salemba Empat, Jakarta
- Gomes, 1995 *Managing Human Resource. International Edition*. McGraw Hall Inc.
- Hadi, 1993 *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung
- Imam Ghozali, 2005 *Analisis SPSS Multivariate*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Jackson, 2006 *Social Psychology*. Tokyo : McGraw Hill International Book Company.
- Laschinger, 2001 *Human Resource Management*. Second Edition. USA : The McGraw Hill Companies Inc.
- Lutahn, 1995 *Research Method For Business, A Skill Building Approach* Second Edition, John Wiley & Sons Inc. United States of Amerika.
- Mas'ud, 2004 *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial (Pemikiran Norman K Denzin & Egon Guba, dan penerapannya)*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Mangkunegara, 2001 *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Nyhan, 2001 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Prawirosentono, 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Romzek, 2000. *Human Resource Management*. USA : Harcourt Brace & Company
- Robbin, 1996 *Human Resources Strategy. International Edition*. USA: McGraw-Hill Inc.
- Simamora, 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktek*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sabaklis, *et al.*, 1996 *Human Resource Management, An Experimental Approach. International Edition*. New York : McGraw Hill Book Company, Inc.
- Stoner, 1996 *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pearson Education Asia Ptc. Ltd, Penerbit Andi Yogyakarta.

- Siagian, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi ke II, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Supardi, 2005 *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2002 *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Timple, 1999 *Organizational Behaviour*. Edisi Ke 7. Singapore : McGraw Hill Book Co.