

PENGARUH PIMPINAN DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN *E-PROCUREMENT* DI KABUPATEN BANYUASIN

M.Kurniawan.DP¹⁾, H.Azrai'e K.Rosni²⁾

¹⁾²⁾Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM.4 Palembang Kode Pos 30129
Email : Paem_iwan@yahoo.com¹⁾ azra'ie@yahoo.ac.id²⁾

ABSTRACT

The study was carried out to prove that through the development of technology will bring a variety of claims for the organization, to be able to keep up with technology in order to improve the capacity and quality of the organization also needed the support of the leadership in the development of human resources for the betterment of the organization in terms of the local government. The phenomenon of the implementation of government free from corruption, collusion and nepotism makes many government agencies do some procedural changes in its operations. The existence of the spirit to create the procurement of goods and services better, change the system of procurement of goods and services have traditionally been moving towards a system of procurement of goods and services electronically (e-procurement), in the implementation of this system will reduce the interaction between the committee and the providers of goods / services and make the buying process more open and can be easily accessed by the bidders. This study aims to determine the extent of the influence of management support and human resource capacity to employee performance in the implementation of e-procurement in the district Banyuasin.

Keywords: Leadership, Human Resource Capacity and Performance

1. Pendahuluan

Pengadaan barang dan jasa merupakan kegiatan rutin yang selalu dilakukan oleh instansi pemerintah, karena kebutuhan barang/jasa sangat diperlukan untuk keberlangsungan operasional pemerintahan. Pengadaan barang/jasa di pemerintahan yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) maupun hibah Luar Negeri biasanya meliputi dana yang cukup besar. Lembaga Kajian Pengadaan barang/jasa Pemerintah (LKPP) menyebutkan bahwa Indonesia menghabiskan dana untuk pengadaan barang/jasa sekitar 31,2 persen atau sekitar Rp 327 triliun dari total Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada tahun 2010 dan hampir 35 – 40 persen APBN/APBD pada tahun 2011 atau kurang lebih senilai 450 triliun diperuntukkan bagi belanja barang/jasa pemerintah (LKPP,2011).

Kegiatan pembangunan daerah yang dibiayai dengan APBD dapat dikelompokkan kedalam belanja daerah yang terdiri dari : 1).Belanja tidak langsung, merupakan belanja yang dianggarkan tidak terkait secara langsung dengan pelaksana program dan kegiatan. 2). Belanja langsung, merupakan belanja yang dianggarkan terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Belanja langsung dari suatu kegiatan dibagi menurut jenis belanja yang terdiri dari: a) Belanja pegawai, belanja untuk pengeluaran honorarium/ upah dalam melaksanakan program dan kegiatan pemerintahan daerah. b) Belanja barang dan jasa, belanja digunakan untuk pengeluaran pembelian/ pengadaan

barang yang nilai manfaatnya kurang dari 12 (dua belas) bulan dan atau pemakaian jasa dalam melaksanakan program dan kegiatan pemerintah daerah. (Perpres No 70 tahun 2012)

Pembelian/pengadaan barang dan/atau pemakaian jasa dimaksud mencakup belanja barang pakai habis, bahan/material, jasa kantor, premi asuransi, perawatan kendaraan bermotor, cetak/ penggandaan, sewa rumah/gedung/gudang/parkir, sewa sarana mobilitas, sewa alat berat, sewa peralatan dan perlengkapan kantor, makanan dan minuman, pakaian dinas dan atributnya, pakaian kerja, pakaian khusus hari-hari tertentu, perjalanan dinas pindah tugas dan pemulangan pegawai. c). Belanja modal, belanja digunakan untuk pengeluaran yang dilakukan dalam rangka pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang mempunyai nilai manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintahan, seperti dalam bentuk tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan irigasi dan jaringan, dan aset tetap lainnya.

Nilai pembelian/ pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang dianggarkan dalam belanja modal hanya sebesar harga beli/bangunan aset.Kelompok belanja langsung; belanja barang dan jasa.dan belanja modal, pada prinsipnya menurut Perpres nomor 70 tahun 2012 pasal 17 ayat 1 harus dilakukan melalui pelelangan umum (tender terbuka).

Pada mulanya pelaksanaan pengadaan barang/ jasa dilaksanakan secara konvensional yaitu dilaksanakan secara langsung oleh pengguna barang/ jasa atau panitia.Namun dalam praktek pelaksanaannya banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari prinsip-prinsip dan ketentuan pengadaan barang/jasa pemerintah yang

diatur mulai dalam Keppres no.80 tahun 2003 sampai Peraturan Presiden No. 70 tahun 2012. Penyimpangan tersebut ada yang berwujud penyimpangan administrasi maupun berupa tindakan korupsi yang merugikan Negara (Djojosoekarto,2008:8). Proses pengadaan barang dan jasa oleh instansi pemerintah itu sendiri diatur dalam Keppres 80/2003 yang telah beberapa kali mengalami penyempurnaan dan terakhir diatur dengan Peraturan Presiden No. 70 tahun 2012.

Secara konseptual, *e-procurement* mempunyai keunggulan yang lebih baik dibanding dengan pengadaan barang dan jasa secara konvensional. Keunggulan *e-procurement* tidak terbatas pada proses yang transparan dan efisien, akan tetapi juga akan berdampak terhadap perbaikan tatakelola secara luas. Perbaikan ini terjadi karena hanya para vendor yang potensial dan berkompeten saja yang akan mampu mengikuti praktik penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa melalui *e-procurement*.

Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang telah mengimplementasikan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik (*e-procurement*) sejak tahun anggaran 2010. Seperti halnya daerah lain, dalam menerapkan sistem baru mengalami beberapa kendala diantaranya masih terbatasnya tenaga teknis yang menguasai software *e-procurement* dan juga keterbatasan tenaga terdidik dan terampil yang memiliki sertifikat pengadaan barang dan jasa. Kedua keterbatasan ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja penerapan *e-procurement*.

Keberhasilan pelaksanaan suatu program atau kebijakan sangat ditentukan *'political will'* pimpinan dalam mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi. Untuk itu ketersediaan SDM yang memiliki kompetensi dibidangnya merupakan salah satu kunci dari kinerja baik individu maupun organisasi. Untuk itu pengembangan SDM dalam memfasilitasi tersedianya SDM yang berkompeten menjadi kegiatan yang tidak bisa dihindari. Selain kapasitas SDM yang baik, dukungan pimpinan menjadi faktor kunci lainnya dalam meningkatkan kinerja individu.

Untuk menjalankan *e-procurement* sendiri dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian agar penerapan *e-procurement* dapat sesuai dengan azas manfaat yang diharapkan. Keberhasilan pelaksanaan *e-procurement*, menurut Indrajit (2006) dipengaruhi oleh dua hal yaitu dukungan dan kapasitas SDM. Selanjutnya, perubahan system yang dilakukan oleh suatu organisasi pemerintah dan perbaikan kompetensi aparturnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasinya (Wibowo,2007:90). Terlihat adanya hubungan yang sangat erat antara dukungan pimpinan, kemampuan atau kompetensi aparatur terhadap kinerja

Dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, Pemerintah Kabupaten Banyuasin mendirikan Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) yang tertuang dalam Keputusan Bupati Banyuasin Nomor 788 Tahun 2010 tentang Pembentukan Tim Unit LPSE Kabupaten Banyuasin..

Unit kerja LPSE dibentuk di seluruh SKPD yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah untuk melayani Unit Layanan Pengadaan (ULP) atau panitia Pengadaan yang melaksanakan pengadaan secara elektronik. Selain itu setiap pengguna barang/jasa dan panitia atau pejabat pengadaan barang/jasa pemerintah memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa.

Adanya perubahan diatas merupakan usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam memberikan pelayanan yang terbuka sehingga setiap warga mempunyai kesempatan yang sama dalam mengakses informasi pengadaan barang dan jasa. Selain itu kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan perubahan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi pemerintah kabupaten Banyuasin.

Dengan terjadinya perubahan bentuk organisasi serta penerapan ketentuan-ketentuan yang mengarahkan pegawai dalam pelayanan yang *good governance*, maka dirasakan pentingnya suatu penelitian terhadap kinerja pegawai yang telah menerapkan sistem pengadaan barang/jasa secara elektronik. Berdasarkan hal tersebut di atas, dan didukung dengan teori-teori serta dilengkapi dengan data dan fakta yang ada, penelitian dilakukan dengan mengambil judul "*Pengaruh Pimpinan dan Kapasitas SDM terhadap Kinerja Pegawai dalam Pelaksanaan E-Procurement di Kabupaten Banyuasin*"

A. Perumusan Masalah

Prinsip dikeluarkannya Peraturan Presiden No.70 tahun 2012 tentang pengadaan barang/jasa secara elektronik (*e-procurement*) bertujuan untuk mewujudkan *good governance* dan pelayanan publik agar pengadaan barang/jasa dapat dilaksanakan secara efisien, efektif, waktu siklus yang cepat, transparansi paket pekerjaan yang di lelang, meningkatkan akuntabilitas pemerintah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel dukungan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa secara Elektronik (*e-procurement*) di Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah kapasitas SDM aparatur berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa secara Elektronik (*e-procurement*) di Kabupaten Banyuasin?

Apakah variabel dukungan pimpinan dan SDM aparatur berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa secara Elektronik (*e-procurement*) di Kabupaten Banyuasin?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa secara Elektronik (*e-procurement*) di Kabupaten Banyuasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh kapasitas SDM terhadap kinerja Pegawai pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa secara Elektronik (*e-procurement*) di Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan pimpinan dan Kapasitas SDM terhadap kinerja Pegawai pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa secara Elektronik (*e-procurement*) di Kabupaten Banyuwangi.
4. Manfaat Penelitian
Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dalam bidang pengadaan barang dan jasa pemerintah secara electronic (*e-procurement*)

C. Kajian Teori Dukungan Pimpinan

Kepemimpinan sebagai salah faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, menjadi sangat strategis peranannya dalam pelaksanaan *E-Procurement*. Menurut Sadler (2010) kepemimpinan adalah suatu proses atau aktifitas mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju.

Menurut Siagian kepemimpinan adalah segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok. Dari segi manajemen kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan efisien, efektif dan ekonomis.

Harold Koontz menjelaskan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang, bekerja secara sukarela dan penuh antusias ke arah pencapaian tujuan kelompok.

Dari definisi-definisi diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan akan mendorong usaha dalam pencapaian tujuan bersama. Untuk itu kepemimpinan sudah seharusnya memiliki kelebihan-kelebihan yang tidak dimiliki oleh bawahan. Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Dari pembahasan teori kepemimpinan diatas sangat jelas bahwa dukungan pimpinan akan membawa efek yang positif bagi kinerja baik kinerja individu maupun kegiatan kinerja organisasi. Kegiatan pimpinan juga tidak terlepas dari kegiatan mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja serta meningkatkan kualitas organisasi

tersebut agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dukungan dari seorang pimpinan sangat diperlukan dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kompetensi staf. Dukungan pimpinan disini berfungsi untuk mendorong atau menimbulkan rasa percaya diri bagi staf untuk dapat melaksanakan pekerjaan ataupun tanggung jawabnya.

Konsep dukungan berkaitan dengan sikap seseorang, sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu (Robbin, 2008:90). Selanjutnya Robbin menambahkan bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan dan perilaku. Thurstone (dalam Saifuddin : 2011) mengungkapkan bahwa sikap sebagai bentuk evaluasi atau realisasi perasaan berupa perasaan mendukung (*Favorable*) maupun perasaan tidak mendukung (*unfavorable*) pada objek-objek tertentu karena adanya komponen kognitif, afektif dan konatif ". Sikap adalah kesiapan mental, yang diorganisasi lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang, objek, dan situasi yang berhubungan dengannya.

Menurut Siegel (dalam Taylor : 1999) mendefinisikan Dukungan pimpinan sebagai "Suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis. Termasuk didalamnya kesadaran dari keberadaan yang baik dan kepuasan diri dari *affec hunger* (senang akan keinginan besar), Sedangkan Willy Susilo (2002 : 243) menjelaskan dukungan pimpinan sebagai "Komitmen dan dukungan pimpinan, baik secara moral maupun materiil yang memadai sangat diperlukan. Komitmen mengandung pengertian bahwa pimpinan perlu bersikap konsisten dan konsekuen. Konsisten berarti memberikan dukungan secara terus menerus dan konsekuen berarti bersedia memainkan peran yang diharapkan".

Dalam pelaksanaan *E-Procurement* support kepemimpinan sangat diperlukan, menurut Indrajit (2006,), selanjutnya support dijabarkan dalam:

- a. Komitmen,
- b. Kemauan menyediakan berbagai peraturan pelaksana,
- c. Konsistensi dalam melakukan sosialisasi, dan
- d. Kesanggupan menyediakan infrastruktur.

D. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut LKPP, pengembangan kapasitas SDM meliputi:

- a. Adanya institusi untuk mengembangkan kapasitas SDM dibidang pengadaan, sekurang-kurangnya memiliki fungsi pelatihan dan uji kompetensi, monitor dan evaluasi sistem pengembangan SDM.
- b. Tersedianya SDM pengadaan yang kompeten untuk seluruh proses pengadaan yang kompeten baik untuk analisis, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, complain handling, pengawasan dsb.

E. Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. Menurut Siagian (2006) Performance atau Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Seseorang dikatakan memiliki kinerja baik bila pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya kerja yang dilakukan oleh karyawan yang bias. Hasibuan, (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan any dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa : “kinerjameliputi beberapa aspek, sebagai berikut:

- 1) *Quality of work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *Capability* dan 5) *Communication*.

Menurut Simanjuntak (2001) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, adalah: (Dwiyanto, 2002, dalamKodar 2012)

- a) *Produktivitas*. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output .
- b) *Kualitas layanan*. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.
- c) *Responsivitas*. Responsivitas adalah kemampuan organisasi mengenali masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d) *Responsibilitas*. Responsibilitas menjelaskan apakah kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
- e) *Akuntabilitas*. akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan

organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

F. Variabel-variabel yang mempengaruhi kesiapan penerapane-procurement

Menurut Indrajit (2006) untuk menjalankan *e-procurement* dibutuhkan kesiapan pemerintah daerah, dunia bisnis, masyarakat dan kesiapan penerapan *e-procurement* di daerah. Untuk mengukur kesiapan pemerintah daerah ada dua indikator yang harus dimiliki dan diperhatikan sungguh-sungguh.

Masing-masing elemen tersebut adalah :

- 1) *Support* : Elemen pertama dan paling krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah adalah keinginan (intent) dari berbagai kalangan pejabat public dan politik untuk benar-benar menerapkan konsep *e-procurement*. Tanpa adanya unsur “*political will*” maka mustahil sebagai inisiatif pembangunan dan pengembangan *e-procurement* akan dapat berjalan dengan mulus. Untuk itu diperlukan dukungan dalam hal-hal sebagai berikut : 1) disepakati kerangka pengembangan *e-procurement* sebagai salah satu kunci sukses negara dalam mencapai visi dan misi bangsa. Artinya ada suatu komitmen bersama yang dibangun untuk menerapkan kebijakan ini. 2) Pelaksanaan *e-procurement* juga membutuhkan peraturan yang mendukung agar kebijakan ini dapat dijalankan dengan suatu arahan yang jelas dan memiliki dasar hukum yang kuat. Berkaitan dengan hal tersebut maka dibutuhkan suatu peraturan daerah sebagai landasan pelaksanaannya. 3) Ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai dan Keterbukaan akses informasi public yang disediakan oleh pemerintah daerah. Dimana kebutuhan masyarakat yang besar untuk mendapatkan informasi harus lebih diimbangi pemerintah daerah dapat mempergunakan berbagai kanal akses informasi yang memungkinkan. 4) Disosialisasikannya konsep *e-procurement* secara merata, kontinyu, konsisten, dan menyeluruh kepada seluruh kalangan birokrat secara khusus, masyarakat bisnis secara umum melalui berbagai kampanye yng simpatik.
- 2) *Capacity* : Yang dimaksud dengan elemen kedua ini adalah adanya unsure kemampuan atau keberdayaan Sumberdaya Manusia dari pemerintah setempat dalam mewujudkan *e-procurement*. Yang paling tidak harus dimiliki oleh pemerintah sehubungan dengan elemen ini, yaitu : 1) Ketersediaan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan agar penerapan *e-procurement* dapat sesuai dengan azas manfaat yang diharapkan. 2) Dibentuknya suatu organisasi yang secara khusus menangani system *e-procurement*.

G. Hasil Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Kapasitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana E-procurement

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Pengaruh variable

independen (dukungan pimpinan dan kapasitas SDM) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai pada pelaksanaan *E-procurement*) dianalisis dengan menggunakan sebuah model yang diolah melalui program E-views dengan nama Ordinary Least Square (OLS). Variabel-variabel independen ini diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai pelaksana *E-procurement* di Banyuasin .

Berdasarkan table 5.13 keterkaitan antara kinerja dengan variable independennya dapat dirumuskan kedalam persamaan regresi berikut :

$$\text{Kinerja} = 1,163769 + 0,175362 X_1 + 0,711441X_2$$

Tabel 1. Hasil Regresi Model

Dependent Variable: LNY
Method: Least Squares
Date: 16/11/15 Time: 17:20
Sample: 1 42
Included observations: 42

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.163769	0.363066	3.205392	0.0027
LN _{X1}	0.175362	0.180420	0.971964	0.3371
LN _{X2}	0.711441	0.151091	4.708706	0.0000
R-squared	0.691672	Mean dependent var		4.056579
Adjusted R-squared	0.675861	S.D. dependent var		0.107122
S.E. of regression	0.060988	Akaike info criterion		-2.687522
Sum squared resid	0.145063	Schwarz criterion		-2.563402
Log likelihood	59.43795	Hannan-Quinn criter.		-2.642027
F-statistic	43.74440	Durbin-Watson stat		1.986988
Prob(F-statistic)	0.000000			

Table diatas membantu kita untuk melihat variable yang mana yang paling mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika tidak ada dukungan pimpinan dan kapasitas SDM, maka kinerja pegawai sebesar **1.163769** Secara kualitatif (ketiga variable ini berskala ordinal), nilai positif pada kedua variable independen tersebut mengartikan bahwa hubungan variable dependen dan variabel independen adalah searah. Bila dukungan pimpinan naik 1 poin maka kinerja akan meningkat sebesar **0,175362** poin dan bila kapasitas SDM meningkat sebesar 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar **0,711441** poin demikian sebaliknya.

H. Uji R-Squared (R²)

R Squared (R²) atau biasa disebut Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai keragaman yang dapat dijelaskan oleh variable independen terhadap variable dependen. Nilai R² akan bertambah besar sesuai dengan bertambahnya jumlah variable independen yang dimasukkan dalam

model. Menurut Gujarati (2006), Nilai R-Squared mempunyai dua sifat, pertama nilai R² merupakan besaran yang nilainya selalu positif dan besar nilai R² adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Pada kinerja pegawai pada pelaksanaan *E-procurement*, nilai determinasi atau nilai R² yang diperoleh sebesar **0.691672** yang berarti 69 persen kinerja sebagai variable dependen dapat dijelaskan oleh variable independen pada model yang terdiri dari dukungan pimpinan dan kapasitas SDM sedang sisa nilai koefisien determinan sebesar 31 persen dijelaskan oleh variable lain diluar model

Nilai koefisien determinasi akan cenderung semakin besar bila jumlah variable independen dan jumlah data yang di observasi semakin banyak. Oleh karena itu akan digunakan *Adjusted R Squared* untuk menghilangkan bias akibat adanya penambahan jumlah variable independen dan jumlah data yang di observasi. Koreksi atas nilai R atau *Adjusted R Squared* sebesar **0.675861** pada table 5.13 diatas menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan secara serempak oleh variable dukungan pimpinan dan kapasitas SDM sebesar 67,6 persen, sedang sisanya 32,4 persen dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam model.

I. Uji t

Hipotesis partial pada analisis linear regresi berganda diuji dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan variable independen atau untuk menguji apakah regresi dari masing-masing variable independen yang dipakai berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari nilai probabilitas masing-masing variable independennya.

Hipotensi pertama yang dibangun adalah sebagai berikut

Ho : dukungan pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Ha : dukungan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas pada kolom sig) adalah sebagai berikut :

Jika sig > 0,05 maka Ho diterima

Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Berdasarkan perhitungan dengan Eviews diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar **0,3371** > 0,05. Ini berarti bahwa Ho diterima, dukungan pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5 persen), dan ini terlihat dari koefisien regresi yang menunjukkan angka **0,175362** lebih kecil dari pada angka koefisien regresi kapasitas SDM sebesar **0,711441**

Hipotesis kedua yang dibangun adalah sebagai berikut :

Ho : Kapasitas SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

H_a : Kapasitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas pada kolom sig) adalah sebagai berikut :

Jika sig > 0,05 maka H₀ diterima

Jika sig < 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima

Berdasarkan perhitungan dengan Eviews diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar **0,0000** < 0,05, artinya H₀ ditolak, dan H_a diterima yaitu kapasitas SDM berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (angka koefisien regresi kapasitas SDM sebesar 0,711441 jauh lebih besar bila dibandingkan dengan koefisien regresi dukungan pimpinan)

J. Uji F

Hipotesis simultan pada analisis linear regresi berganda diuji dengan uji F, dengan demikian uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penduga yang digunakan sudah layak untuk menduga parameter yang ada dalam model. Uji F dapat digunakan juga untuk mengetahui pengaruh seluruh variable independen terhadap variable dependen.

Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara dukungan pimpinan dan kapasitas SDM terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga yang dibangun adalah sebagai berikut :

H₀ : X₁ dan X₂ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H_a : X₁ dan X₂ berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas pada kolom sig) adalah sebagai berikut :

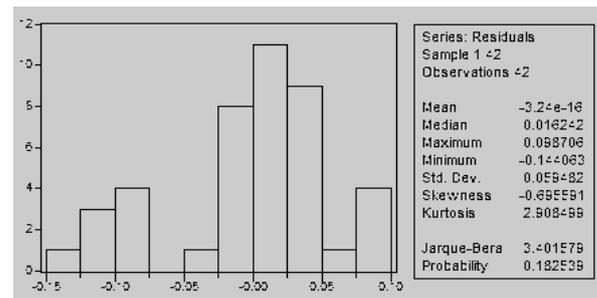
Jika F table > F hitung, maka H₀ diterima

Jika F table < F hitung maka H₀ ditolak, H_a diterima

Berdasarkan perhitungan dengan Eviews diperoleh hasil bahwa hasil F-statistic sebesar **43,74440**. Nilai Ftabel (2,61) < Fhitung (43,74440), maka H₀ ditolak dan H_a diiterima berarti secara bersama-sama variable dukungan pimpinan dan kapasitas SDM berpengaruh signifikan terhadap variable dependennya (ada pengaruh yang signifikan antara dukungan pimpinan dan kapasitas SDM terhadap kinerja) sehingga model penduga tersebut layak untuk menduga parameter yang ada dalam fungsi.

K. Uji Normalitas

Uji Normalitas atau disebut juga *Jarque-Bera Test* digunakan untuk melihat *error term*. Hasil uji normalitas dianalisis melalui nilai probabilitas untuk menentukan bahwa error term pada model dapat terdistribusi normal. Nilai probabilitas pada uji normalitas sebesar **0,1826539** lebih besar dari taraf nyata sebesar 5 persen artinya error term pada model tersebut terdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dukungan pimpinan dan kapasitas SDM terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan *E-procurement*. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pernyataan dari responden yang setuju dan sangat setuju bahwa dukungan pimpinan dan kapasitas SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pelaksanaan *E-procurement*. Responden menilai bahwa sosialisasi peraturan *e-procurement* yang telah dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan (X1.5), peralatan dalam penerapan *e-procurement* tersedia cukup memadai (X1.7), peraturan pelaksanaan *e-procurement* sudah sesuai dengan Perpres No.72 tahun 2012 dan Pimpinan SKPD sangat mendukung pelaksanaan *e-procurement*.(X1.2). Dukungan kapasitas SDM terlihat dari pernyataan yang dominan bahwa disamping lembaga yang menangani *e-procurement* telah berfungsi dengan baik, semua panitia *e-procurement* sudah bersertifikasi dan pemerintah kabupaten memberi peluang untuk menambah SDM mengikuti ujian sertifikasi *e-procurement*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Penelitian dan pengembangan (2011) bahwa factor pimpinan sangat memegang peranan dalam implementasi *e-procurement*. Keberhasilan pemerintah kota Surabaya dalam menerapkan *e-procurement* adalah komitmen dan konsistensi yang tinggi dari pimpinan daerah dalam menerapkan program-program inovatif, dasar hukum yang kuat, ketersediaan sarana/prasarana pendukung.

Indrajit (2006) menyatakan bahwa elemen pertama dan paling krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah adalah keinginan (intent) dari berbagai kalangan pejabat public dan politik untuk benar-benar menerapkan konsep *E-procurement*. Tanpa adanya unsur "*political will*" maka mustahil pengembangan *e-procurement* akan dapat berjalan dengan mulus. Dukungan tersebut antara lain komitmen bersama yang dibangun untuk menerapkan kebijakan ini, peraturan yang mendukung agar kebijakan ini dapat dijalankan dengan suatu arahan yang jelas dan memiliki dasar hukum yang kuat, peraturan daerah sebagai landasan pelaksanaannya, ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai dan keterbukaan akses informasi public yang disediakan oleh pemerintah daerah, dan disosialisasikannya konsep *e-procurement* secara merata, kontinyu, konsisten, dan menyeluruh kepada seluruh kalangan birokrat secara khusus, masyarakat bisnis secara umum melalui berbagai

kampanye yang simpatik. Elemen kedua adalah adanya unsure kemampuan atau keberdayaan Sumberdaya Manusia dari pemerintah setempat dalam mewujudkan *e-procurement*. Yang paling tidak harus dimiliki oleh pemerintah sehubungan dengan elemen ini, yaitu : 1) Ketersediaan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan agar penerapan *e-procurement* dapat sesuai dengan azas manfaat yang diharapkan. 2) Dibentuknya suatu organisasi yang secara khusus menangani system *e-procurement*.

Berdasarkan hasil regresi bahwa, secara bersama-sama dukungan pimpinan dan kapasitas SDM dapat menerangkan kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement* sebesar 69 persen ($R^2 = 0,691672$), Sisanya sebesar 31 persen, kinerja pegawai dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diajukan peneliti. Seperti kesiapan penyedia barang dan jasa (masih banyak rekanan yang belum mengetahui system *e-procurement* karena sosialisasi yang dilakukan pemerintah dianggap masih kurang dan penggunaan teknologi informasi dikalangan pengusaha masih minim. Studi yang dilakukan Nurisra (2011), menyebutkan ada enam factor kendala utama pengadaan barang/jasa secara elektronik yaitu peraturan dan ketentuan hukum, kondisi infrastruktur dan pengaturan system pendukung *e-procurement*, kemampuan teknologi pengguna dan penyedia barang/jasa, tingkat kemampuan SDM, kurangnya sosialisasi kepada pihak yang terlibat, dan unsure-unsur lain yang berpengaruh terhadap keberhasilan proses *e-procurement*.

Pada pengujian factor secara satu persatu diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dukungan pimpinan sebesar 0,3371 lebih besar dari pada nilai taraf nyata 5 persen ($0,3371 > 0,05$). Ini berarti bahwa H_0 diterima, dukungan pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan ini terlihat dari koefisien regresi bernilai positif hanya sebesar 0,175362 (bila dukungan pimpinan meningkat sebesar 1 unit maka kinerja akan meningkat hanya sebesar 0,17 unit. Meskipun kecil namun keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan *e-procurement* tetap memberikan hasil yang positif. Hal ini terlihat dari jawaban responden menyatakan bahwa sosialisasi peraturan *e-procurement* telah dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan (X1.5) dan pimpinan SKPD sangat mendukung pelaksanaan *E-procurement* (X1.2). Komitmen pimpinan ini telah berhasil menggalang partisipasi aktif pegawai pada pelaksanaan *e-procurement*.

Sebaliknya pada pengujian factor kapasitas SDM diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,0000 lebih kecil dari pada nilai taraf nyata 5 persen ($0,0000 < 0,05$). Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, kapasitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan ini terlihat dari koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,711441 (bila dukungan pimpinan meningkat sebesar 1 unit maka kinerja akan meningkat hanya sebesar 71 persen. Sumberdaya manusia yang diinvestasikan dalam pengadaan barang/jasa secara

elektronik(*e-procurement*) berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement*. Responden menyatakan bahwa investasi yang besar yang ditanamkan pemerintah seperti semua panitia *e-procurement* sudah bersertifikasi, kesempatan panitia yang sudah bersertifikasi untuk ikut pelatihan lanjutan dan peluang untuk menambah SDM mengikuti ujian sertifikasi *e-procurement* yang semuanya sangat mendukung kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement*. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana suatu investasi manusia perlu dirancang dengan baik agar program dapat berjalan dengan baik dan sukses.

3. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka pada bab ini akan disajikan mengenai kesimpulan dan saran yang relevan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Kapasitas SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Pelaksanaan *E-Procurement* di Kabupaten Banyuwasin”.

1) Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan

1. Variabel Dukungan Pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement* di Kabupaten Banyuwasin, hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi uji t sebesar $0,3371 > 0,05$. Ini berarti H_0 diterima, bahwa dukungan pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi juga mendukung pernyataan diatas dengan koefisien sebesar 0,17 berarti bila dukungan pimpinan meningkat 1 unit maka kinerja pegawai hanya akan meningkat sebesar 0,17 unit
2. Variabel Kapasitas SDM berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement* di Kabupaten Banyuwasin, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,0000 < 0,05$, selain itu koefisien regresi sebesar 0,71 menunjukkan bahwa bila kapasitas SDM meningkat sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,71 poin
3. Secara bersama-sama variable dukungan pimpinan dan kapasitas SDM berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement*, hal ini ditunjukkan dari hasil F-statistic sebesar 43,74440 lebih besar dari Nilai Ftabel sebesar 2,61 (Nilai $F_{tabel} (2,61) < F_{hitung} (43,74440)$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara dukungan pimpinan dan kapasitas SDM terhadap kinerja pegawai pada pelaksanaan *e-procurement* di Kabupaten Banyuwasin

2) Saran

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan

diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai masukan baik bagi kepentingan akademis maupun bagi kepentingan praktis, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan kemampuan manajemen para pemimpinnya (leadership) yang mempunyai komitmen, berkemauan untuk menyediakan berbagai peraturan pelaksana, konsisten dalam melakukan sosialisasi dan kesanggupan menyediakan infrastruktur.
2. Untuk menangani sistem *e-procurement* (ULP dan LPSE) diperlukan SDM yang berkualitas dan professional serta sesuai dengan kompetensi dan keahliannya (memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa), sehingga citra buruk mengenai pengadaan barang/jasa di pemerintahan dapat diperbaiki,
3. Perlu penelitian lebih lanjut, mengingat nilai determinasi atau nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.691672 yang berarti 69 persen kinerja pegawai sebagai variable dependen dapat dijelaskan oleh variable independen pada model yang terdiri dari dukungan pimpinan dan kapasitas SDM. Masih ada 31 persen variable lain diluar model. Yang salah satunya dapat dilihat dari sisi penyedia barang/jasa terhadap pelaksanaan *e-procurement*.

Daftar Pustaka

- [1] Balai LPSE Provinsi Jawa-Barat 2011, *Bahan Pelatihan MT,TOT, dan LPSE*, Bahan Presentasi
- [2] Budiono, 2013, *Berita Wapres*, Rapat Kerja Nasional Pengadaan Barang/jasa Pemerintah tahun 2013 di Jakarta di download 5 Desember 2013
- [3] Cook et al, 2001, *Management and Organizational Behaviour*, Inc Graw-Hill School Education Group
- [4] Dwiyanto, Agus, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gajah Mada Jogjakarta, University Press.
- [5] Ghozali, Imam, 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP Universitas Diponegoro Semarang
- [6] Hasibuan, Malayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- [7] Indrajit, 2006, *Electronic Government, Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi digital*, Andi Offset, Yogyakarta
- [8] Karen Coffman dan Katie Lutes, 2007, *Change Management : Getting User Buy-In*, Management of Change, USA
- [9] Keputusan Presiden Nomor 80 tahun 2003, tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*
- [10] Licen Indahwati Darsono,2002, *Perubahan Organisasional dan MSDM; Hambatan dan Implikasinya pada Rekrutmen dan Seleksi*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.4 No.2, September 2002
- [11] LKPP, 2013,*Manajemen Training LPSE*, Jakarta
- [12] LKPP (2011),*Kasus Pengadaan Barang dan Jasa Berdasarkan Temuan Badan Pemeriksanh Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)*, Senarai Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Jurnal LKPP, volume 1, Number 1, Desember 2011,86-105), Jakarta
- [13] Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja sector Publik*, , Edisi I, Yogyakarta : Penerbit Buku UPP AMP YKPN
- [14] Majdalawieh dan Bateman, 2008, *Tejari and E-Procurement : Moving to Paperless Business Processes*, Journal of Information Technology Case & Application Research, Vol.10,No. 1 p.52-69
- [15] Peraturan Presiden No.70 tahun 2012, *Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*.
- [16] Robbins P. Stephen dan Timothy A.judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- [17] Saifuddin Anwar. 2011. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Edisi kedua. Yogjakarta: Pustaka Pelajar.
- [18] Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- [19] Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- [20] Siagian, Sondang.2006.,*Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- [21] Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- [22] Spencer, Lyle M.Jr and Signe M., Spencer, (1993), *Competence at Work Models for Superior Performance*, New York, John Willey & Sons, Ic.17.
- [23] Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV Alfabeta
- [24] Wibowo. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia