
**PENGARUH SISTEM PELAKSANAAN PENGADAAN BARANG/JASA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
PENGADAAN BARANG/JASA DI PDAM TIRTANADI
PROPINSI SUMATERA UTARA**

Halimatussa'diah, S.E., M.M.

halima.lili72@gmail.com – 081396627071

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Keberhasilan dalam menjalankan operasional perusahaan dapat dinilai berdasarkan hasil kinerja para karyawan perusahaan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, proses pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan oleh bidang pengadaan barang/jasa, yang berhubungan dengan prosedur, persyaratan, keahlian dan waktu merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa khususnya di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, dengan menitik-beratkan pada sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang terdiri dari (perencanaan, analisis, rancangan, penerapan dan penggunaannya) dan kompetensi (motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan) dari pegawai bagian pengadaan barang/jasa untuk merumuskan kinerjanya. Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling dengan teknik Purposive Sampling. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. Sedangkan nilai adjusted R Square sebesar 0,934 atau 93,4% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja pegawai sebesar 93,4% sedang sisanya sebesar 6,60% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem Pelaksanaan Pengadaan barang/Jasa, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah dalam upaya untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat adalah melakukan perubahan khususnya di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah. Sebelumnya sistem pengadaan barang/jasa berdasarkan Keputusan Presiden nomor 80 Tahun 2003. Kemudian melakukan perbaikan terhadap sistem pengadaan barang/jasa dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang dibuat guna memperbaiki pelaksanaan pengadaan

barang/jasa selama ini. Perubahan sistem pengadaan ini terdiri dari perubahan dalam proses administrasi dimana terdapat perubahan prosedur pengadaan dan perubahan / pengenalan teknologi baru. Perubahan ini didorong oleh beberapa masalah yang timbul, seperti : adanya program & kegiatan pemerintah yang tidak tepat waktu, tidak tepat sasaran, masih adanya penggelembungan harga dalam penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS), proses pemilihan penyedia barang/jasa yang tidak sesuai prosedur, penyusunan kontrak yang tidak sesuai ketentuan, tidak maksimalnya hasil kerja penyedia barang/jasa, masih kurangnya personil yang memiliki sertifikasi pengadaan barang/jasa, dan adanya perubahan regulasi yang berhubungan dengan pengadaan barang/jasa namun tidak diketahui oleh unsur-unsur pelaksana barang/jasa.

PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara mempunyai pedoman Surat Keputusan Direksi nomor 81/KPTS/2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Barang/Jasa yang mengadopsi dari Keputusan Presiden no. 80 Tahun 2003. Pada saat ini di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara telah menerbitkan Surat Keputusan Direksi nomor 04/KPTS/2012 tentang pedoman pengadaan barang/jasa dilingkungan PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara yang hampir seluruhnya mengadopsi dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 tahun 2010.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengadaan barang/jasa dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang baik agar output dari proses pengadaan barang/jasa dapat dipertanggungjawabkan (Spencer dan Spencer, 1993:8).

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tentang pengaruh sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi yang dimiliki PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara dalam menentukan kinerja pegawai yang berjudul: "Pengaruh Sistem Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara"

1.1. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh sistem pengadaan barang/jasa terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh sistem pengadaan barang/jasa dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.

1.2. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu manajemen khususnya manajemen pengadaan barang/jasa mengenai sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi terhadap kinerja pegawai khususnya bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang telah diterima dan dipelajari.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem.

Sistem dapat dikatakan sebagai seperangkat elemen yang digabungkan satu dengan lainnya untuk suatu tujuan bersama. Sistem dapat merupakan sesuatu yang abstrak dan maupun yang berwujud. Ada 2 (dua) pendekatan dalam mendefinisikan sistem, sebagai berikut:

- a. Pendekatan yang menekankan pada prosedur

Pendekatan Prosedur mendefinisikan sistem sebagai suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Prosedur sendiri merupakan urutan yang tepat dari tahapan-tahapan instruksi yang menerangkan apa (*what*) yang harus dikerjakan, siapa (*who*) yang mengerjakannya, kapan (*when*) dikerjakan, dan bagaimana (*how*) mengerjakannya. (Jogiyanto: 2005:63)

b. Pendekatan yang menekankan pada elemen dan komponen sistem.

Pendekatan elemen/komponen mendefinisikan sistem sebagai sekumpulan elemen yang saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (McLeod, 2004:91).

Dengan demikian dapat disimpulkan sistem adalah sekumpulan manusia, konsep, peraturan, prosedur yang utuh dan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mengkoordinasikan kegiatan - kegiatan dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa dengan cara merencanakan, menganalisis, merancang, menerapkan dan menggunakannya dalam pengembangan sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa melalui elemen, interaksi, terintegrasi dan tujuan.

2.2. Sistem Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa

Sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dalam kegiatan pembangunan di pemerintah memiliki porsi yang cukup besar, baik dilihat dari besaran porsi anggarannya. Mengingat pentingnya pengaturan yang baik dalam kegiatan pengadaan maka diperlukan suatu sistem yang dapat mengubah proses pengadaan barang/jasa dari kegiatan transaksional yang hanya melihat pengadaan sebagai proses administratif dari upaya mendapatkan barang/jasa dengan beberapa pilihan kegunaan dapat diubah menjadi suatu kegiatan strategis sebagai satu kesatuan yang utuh dan berkesinambungan dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan untuk memiliki suatu organisasi sebagai wadah tempat pelayanan, tukar pikiran, diskusi ataupun mencari informasi terhadap pengadaan barang dan jasa, maka perlu adanya suatu Unit Layanan Pengadaan (ULP). ULP merupakan unit yang berfungsi melaksanakan pengadaan barang/jasa yang bersifat permanen. ULP dapat berdiri sendiri atau melekat pada unit yang sudah ada. Pasal 14 Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 (Perpres 54/2010) menyatakan bahwa Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah dan institusi lainnya (K/L/D/I) diwajibkan mempunyai ULP yang dapat memberikan pelayanan/pembinaan di bidang Pengadaan Barang/Jasa.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas, maka bagian pengadaan barang/jasa PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara telah menjalankan sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden no 54 tahun 2010, dan sebagaimana yang disebutkan dalam Perka Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) No 5 tahun 2012 pasal 5, bertujuan untuk:

- a. Menjamin pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa lebih terintegrasi atau terpadu sesuai dengan Tata Nilai Pengadaan.
- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga/Daerah/Institusi.

Bagian pengadaan barang/jasa perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan membentuk ULP yang tetap dan mandiri dapat diwujudkan. Oleh karena itu, perlu adanya sebuah sistem yang terintegrasi antara tugas dan fungsi pejabat pengadaan barang/jasa dengan proses atau prosedur pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang telah di syaratkan dalam peraturan pemerintah dan kebijakan direksi.

2.3. Kompetensi

Adapun pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai

negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya. (pasal 3).

A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation. (Spencer and Spencer, 1993:59). Definisi tersebut apabila dialih bahasakan akan menjadikan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik yang mendasar dari seorang individu yang menjadi acuan kriteria untuk mendapatkan performa yang efektif. Karakteristik yang mendasar (*underlying characteristic*) berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama yang menunjukkan cara seseorang untuk berpikir, bertindak atau menggeneralisasikan situasi. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan, kecakapan dan wewenang yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, sikap perilaku yang merujuk pada karakteristik (motivasi, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian) diperlukan dalam tugas dan jabatannya.

2.4. Kinerja

Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Dalam pengertian kinerja tersebut di atas ada 3 aspek yang saling berkaitan perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan suatu unit kerja atau organisasi yaitu;

- 1) Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya jelas,
- 2) Hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi menjadi jelas,
- 3) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan tepat agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. (Simamora, 2003:416).

Mencermati berbagai uraian tentang kinerja di atas, dengan demikian dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

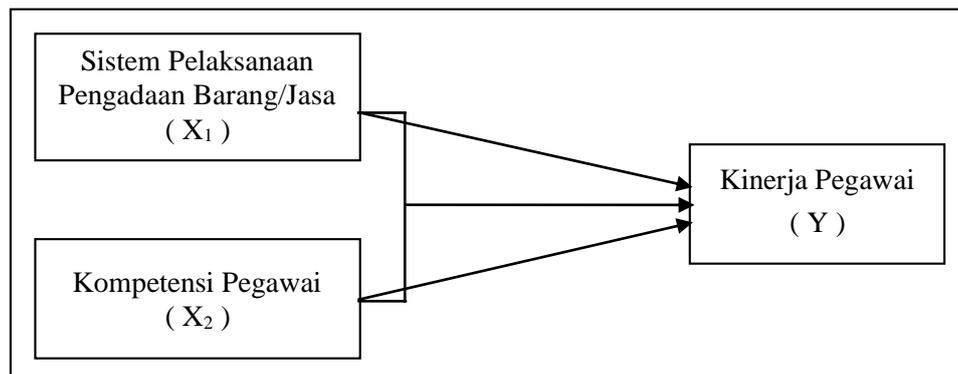
2.5. Kerangka Konseptual / Kerangka Berfikir

Peningkatan hasil kerja pegawai merupakan salah satu sasaran yang dapat menunjang pengelolaan aktifitas pada bidang pengadaan barang/jasa, salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompetensi pegawai. Dengan adanya pemetaan kompetensi pegawai, maka akan mempermudah pengukuran kompetensi pemegang pekerjaan dan juga untuk mempermudah perbandingan profil suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja menurun. Pelaksanaan pengadaan yang menggunakan metode dan proses untuk mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggungjawab dari yang menduduki jabatan, serta mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam perusahaan, merupakan tujuan dari sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa, yang dilaksanakan oleh pihak-pihak yang memiliki keahlian atau kompetensi dalam melakukan proses pengadaan.

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, dan dapat dilihat dari lima aspek yang

dijadikan ukuran kinerja melalui kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dengan demikian untuk melaksanakan sebuah sistem yang dimulai dari proses perencanaan, analisis, rancangan, penerapan dan penggunaannya dalam proses pengadaan barang/jasa, membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang dapat merubah perilaku pegawai melalui karakteristik (Motivasi, Karakteristik pribadi (ciri khas), Konsep diri, Nilai-nilai, Pengetahuan dan Keterampilan) tersebut, diduga akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai di bidang pengadaan barang/jasa, melalui kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dirumuskan paradigma penelitian tentang Pengaruh Sistem Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa di PDAM TIRTANADI Propinsi Sumatera Utara sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Sumber: Peneliti 2017

III. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Menurut tingkat eksplanasi, penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Menurut jenis data dan analisis, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan) untuk pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data diskrit yaitu data dalam bentuk angka (bilangan) yang diperoleh dengan cara membilang, seperti jumlah Pejabat pengadaan di unit kerja kantor pusat yang mengikuti pelatihan pengadaan barang dan jasa di PDAM Tirtanadi Propsi sebanyak 52 orang.

2.2. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua kepala divisi dan kepala bidang yang terlibat dan memberikan kontribusi secara langsung dalam proses pelaksanaan pengadaan barang/jasa seperti: pejabat pengadaan barang/jasa yang berada di unit kerja kantor pusat PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 52 orang, terdiri dari 17 orang Pejabat Pembuat Komitmen dan 29 orang Pejabat Pengadaan Barang/Jasa, 4 orang di Unit Layanan Pengadaan, 1 orang Pengawasan Kualitas Barang, 1 orang Pengawas Pekerjaan. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus, penelitian ini menggunakan teknik

pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*, dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2016;84;85).

2.3. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Sugiyono, 2002:43). Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

2.1. Metode Analisis Data

Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem pengadaan barang/jasa (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

dimana : α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel sistem pengadaan barang/jasa

β_2 : Koefisien regresi variabel kompetensi pegawai

X_1 : Sistem pengadaan barang/jasa

X_2 : Kompetensi pegawai

Y : Kinerja pegawai

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

2.1. Uji Validitas

Kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya (r_{tabel}) ($df = n-2$) harus lebih kecil ($<$) dari 0.30. Penelitian ini memiliki nilai r_{tabel} pada tingkat (α) 0,05 adalah $df = 52 - 2 = 50$. ($0.2732 < 0.30$) dinyatakan valid (Manullang dan Pakpahan, 2014;95). Selanjutnya pengolahan data menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion (SPSS)* versi 17.0.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa

| Indikator | Instrumen | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|-----------|-----------|---------------------|--------------------|--|------------|
| X1.1 | X1.1.1 | 0.3727 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.1.2 | 0.5711 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.1.3 | 0.6717 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| X1.2 | X1.2.1 | 0.7457 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.2.2 | 0.4507 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.2.3 | 0.6628 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| X1.3 | X1.3.1 | 0.6800 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.3.2 | 0.5575 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| X1.4 | X1.4.1 | 0.6410 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.4.2 | 0.7046 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.4.3 | 0.4694 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| X1.5 | X1.5.1 | 0.5648 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | X1.5.2 | 0.6240 | 0.2732 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |

Sumber: Peneliti 2017

Dari tabel 1, diatas terlihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} dengan $N = 50$ pada tingkat signifikan 0,05, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.2732. Butir pertanyaan X1.1.1 menunjukkan nilai r_{hitung} 0.3727 adalah nilai yang paling rendah akan tetapi masih lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0.2732, jadi masih layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil analisis uji validasi menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item - Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pada variabel sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa adalah valid atau layak dijadikan sebagai instrumen pada penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pegawai

| Indikator | Instrumen | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|-----------|-----------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| X2.1 | X2.1.1 | 0.4193 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.1.2 | 0.5220 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.1.3 | 0.5170 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X2.2 | X2.2.1 | 0.6221 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.2.2 | 0.4741 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X2.3 | X2.3.1 | 0.6509 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.3.2 | 0.6381 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.3.3 | 0.5234 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X2.4 | X2.4.1 | 0.5343 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.4.2 | 0.5807 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X2.5 | X2.5.1 | 0.7283 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.5.2 | 0.7715 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.5.3 | 0.6509 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Peneliti, 2017

Dari tabel 2, diatas terlihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} dengan $N = 50$ pada tingkat signifikan 0,05, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.2732. Butir pertanyaan X2.1.1 menunjukkan nilai r_{hitung} 0.4193 dan butir pertanyaan X2.2.2 dengan nilai r_{hitung} 0.4741 adalah nilai yang paling rendah akan tetapi masih lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0.2732, jadi masih layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil analisis uji validasi menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item - Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pada variabel kompetensi pegawai adalah valid atau layak dijadikan sebagai instrumen pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

| Indikator | Instrumen | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|-----------|-----------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Y1.1 | Y1.1.1 | 0.5245 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.1.2 | 0.4719 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.1.3 | 0.4195 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Y1.2 | Y1.2.1 | 0.8101 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.2.2 | 0.8496 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Y1.3 | Y1.3.1 | 0.6932 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.3.2 | 0.4921 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------------------------|-------|
| | Y1.3.3 | 0.7960 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Y1.4 | Y1.4.1 | 0.7482 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.4.2 | 0.7111 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Y1.5 | Y1.5.1 | 0.7215 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y1.5.2 | 0.3380 | 0.2732 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Peneliti, 2017

Dari tabel 3, diatas terlihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} dengan $N = 50$ pada tingkat signifikan 0,05, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.2732. Butir pertanyaan Y1.5.2 menunjukkan nilai r_{hitung} 0.3380 adalah nilai yang paling rendah akan tetapi masih lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0.2732, jadi masih layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil analisis uji validasi menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item - Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pada variabel kinerja pegawai adalah valid atau layak dijadikan sebagai instrumen pada penelitian ini.

2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Jika jawaban terhadap indikator-indikator variabel dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Selanjutnya pengolahan data menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 17.0 untuk mengukur reliabilitas dengan uji *reliability statistics Cronbach's Alpha Variabel* dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya (Ghozali, 2005;36).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Reliability Statistics (Cronbach's Alpha) | N of Items | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|---|------------|------------------------|----------------------------|
| Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1) | 0.889 | 13 | 0.60 | Handal (<i>Reliable</i>) |
| Kompetensi Pegawai (X_2) | 0.884 | 13 | 0.60 | Handal (<i>Reliable</i>) |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.906 | 12 | 0.60 | Handal (<i>Reliable</i>) |

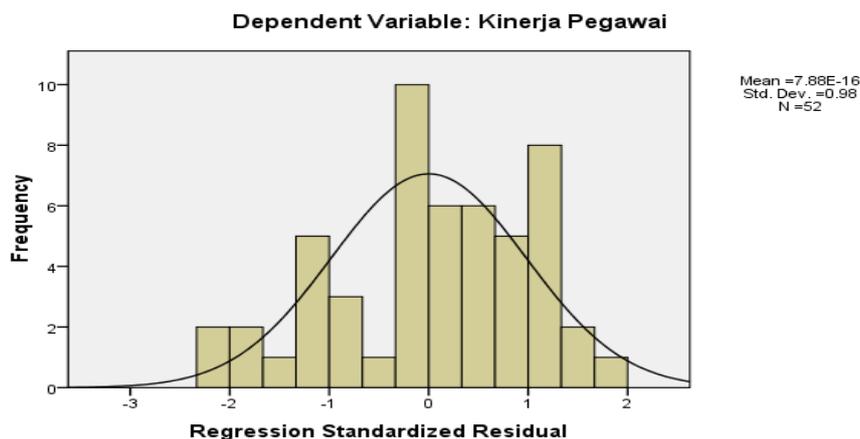
Sumber: Peneliti, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat membuktikan semua indikator layak digunakan sebagai indikator dari variabel. Koefisien alpha (*cronbachs alpha*) memiliki nilai lebih besar 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian yang berupa sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian ini.

2.3. Uji Normalitas

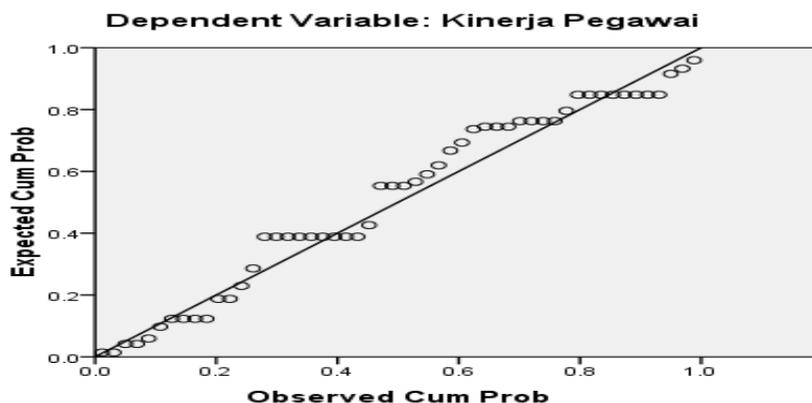
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kurva Histogram Normalitas
 Sumber: Peneliti, 2017

Dari hasil output SPSS Gambar 2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
 Sumber: Peneliti, 2017

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Kinerja Pegawai |
|------------------------------------|----------------|-----------------|
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 46.1346 |
| | Std. Deviation | 5.15649 |

| | | |
|--------------------------|-------------------|-------|
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | .070 |
| | Negative | -.067 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .505 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .961 |

Sumber: Peneliti, 2017.

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,505 dengan sebesar 0.961 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Atau nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.05 (0.961 > 0.2732, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

2.4. Pengujian hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0. Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing - masing variabel independen Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1), dan Kompetensi Pegawai (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 6 :

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.734 | 4.986 | | 1.150 | .256 |
| 1 Sistem Pengadaan Barang/Jasa | .334 | .107 | .358 | 3.129 | .003 |
| Kompetensi Pegawai | .484 | .111 | .500 | 4.372 | .000 |

Sumber: Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1) adalah 3.129 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.676 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.129 > 1.676) dan nilai Sig. < 0.05 (0.003 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0.334.

2. Variabel Kompetensi Pegawai (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi Pegawai (X_2) adalah 4.372 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.676 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.372 > 1.676) dan nilai Sig. < 0.05 (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0.484.

Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1), dan Kompetensi Pegawai (X_2) terhadap

variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 7 :

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1020.186 | 2 | 510.093 | 35.895 | .000 ^a |
| | Residual | 696.333 | 49 | 14.211 | | |
| | Total | 1716.519 | 51 | | | |

Predictors: (Constant), Sistem Pengadaan Barang/Jasa, Kompetensi Pegawai

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti, 2017

Dari Tabel 7 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 35.895 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1) = K-1$, $3-1= 2$, $Df(2) = n-k$, $52-2 = 50$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.18. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 35.895 > nilai F_{tabel} 3.18. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Sistem Pengadaan Barang/Jasa (X_1), dan variabel Kompetensi Pegawai (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) .

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh / kemampuan variabel independen dalam menerangkan / menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 :

Tabel 8 Hasil Uji Determinan (R^2)

| A. Model Summary ^b | | | | |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .968 ^a | .937 | .934 | 1.31682 |

Predictors: (Constant), Sistem Pengadaan Barang/Jasa, Kompetensi Pegawai

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada A. Model Summary^b, besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,934 atau 93,4% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 93,4% sedang sisanya sebesar 6,60% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kebijakan Pemerintah.
- 2) Nilai R sebesar 0.968 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Sistem Pengadaan Barang/Jasa, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Nilai R antara Sistem Pengadaan Barang/Jasa, terhadap Kinerja Pegawai, memiliki hubungan yang erat sebesar 0.964.
- 4) Nilai R antara Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, memiliki hubungan yang erat sebesar 0.966.

2.5. Pembahasan

Pengaruh sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.129 dengan sig. 0.003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang dilakukan oleh bagian pengadaan di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai bagian pengadaan di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,334 satuan. Dengan kata lain ketika sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara yang terdiri dari perencanaan, analisis, rancangan, penerapan, dan penggunaannya bertambah maka kinerja pegawai pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara akan meningkat pula, namun ada 66,6% variabel sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.372 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi pegawai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai bagian pengadaan di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0.484 satuan. Dengan kata lain ketika kompetensi pegawai yang terdiri dari motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan bertambah maka kinerja pegawai pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara akan meningkat pula, namun ada 51,6% variabel kompetensi pegawai lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 35.895 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi pegawai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai bagian pengadaan di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara secara bersamaan. Dengan kata lain ketika sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang terdiri dari perencanaan, analisis, rancangan, penerapan, dan penggunaannya bertambah, dan dilanjutkan dengan kompetensi pegawai yang terdiri dari motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan bertambah maka kinerja pegawai pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara akan meningkat.

V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi propinsi Sumatera utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.
4. Nilai R sebesar 0.771 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Sistem Pengadaan Barang/Jasa, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan penelitian selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Agar pengelola bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara untuk mengambil tindakan atau langkah-langkah mengkombinasikan, mengembangkan, memberdaya-gunakan potensi-potensi yang ada dalam sistem pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Sistem yang dibangun disesuaikan dengan kebutuhan dan dapat diterima oleh unit-unit kerja dilingkungan PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, dengan menitik beratkan pada proses merancang sistem pelaksanaan dan organisasi pengadaan barang/jasa melalui kajian terhadap prinsip dan etika pengadaan barang/jasa sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Presiden RI Nomor 54 Tahun 2010, untuk meningkatkan kualitas kerja yang memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan, melalui pelatihan sistem pengadaan barang/jasa.
2. Agar pengelola bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara Medan senantiasa, memelihara, memberdayakan dan meningkatkan kompetensi pegawainya dengan menitik beratkan pada pengendalian emosi diri sendiri, kemampuan (inisiatif) membangun kerjasama untuk menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, dan memiliki keterampilan dalam sistem pengadaan barang/jasa, melalui pelatihan pengembangan karakter (*character building*) dan pelatihan untuk sertifikasi pengadaan barang/jasa.
3. Agar pengelola bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara melaksanakan evaluasi terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai bagian pengadaan barang/jasa dalam menjabarkan sistem pengadaan barang/jasa kedalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, dengan menitik beratkan kemampuan menggunakan waktu dengan efisien, kemampuan bekerja dalam kondisi darurat dengan batas waktu yang telah ditentukan, melalui pelatihan manajemen kinerja.
4. Saran kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada bagian pengadaan barang/jasa di PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, menggunakan data *longitudinal* atau *time series* untuk mengetahui pada waktu yang seperti apa hubungan dan pengaruh yang dihipotesiskan. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi

kinerja misalnya, kepemimpinan, budaya organisasi, persepsi konsumen, komunikasi dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS, Cetakan ke IV, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Jogiyanto, HM.1995, *Analisis & Disain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mahmudin, (2006), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- McLeod, R. Jr. 2004. *Management Information System: A Study of Computer- Based Information Systems I dan II* (ed. 6). alih bahasa Hendra Teguh, Prenhallindo, Jakarta.
- Manullang, Pakpahan. 2014. *Metodologi Penelitian. Proses Penelitian Praktis*. Citrapustaka Media. Bandung
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Spencer, L and Signe Spencer, (1993). *Competence Of Work*. Canada, John Wiley&Sons, Inc.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Surat Keputusan Direksi nomor 81/KPTS/2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Barang/Jasa.
- Surat Keputusan Direksi nomor 04/KPTS/2012 tentang pedoman pengadaan barang/jasa dilingkungan PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.
- Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pengembangan Kompetensi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan barang/Jasa.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.