

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SISTEM KOORDINASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN LAYANAN
PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Efa Maya Sari

Email: efamayasari89@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

The results of study showed that work motivation was statistically significant and positive for work performance. The coordination system statistically has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation and coordination systems jointly influence positively and significantly on employee performance. Based on the regression results, the coefficient of determination shows a number of 0.391. This result can be interpreted that motivation and coordination system can influence the work performance of employees in the Goods and Services Procurement Service Section of the Central Lampung Regency Secretariat of 39.1%, while the remaining 60.9% of the employee's work performance in the Secretariat of Goods and Services Procurement Services Division Central Lampung Regency is influenced by other variables not examined.

Keywords: work motivation, coordination system, work performance

A. Pendahuluan

Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sebagai salah satu unsur Sekretariat Daerah, memiliki Tugas Pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah di bidang pengadaan barang dan jasa pemerintah di Kabupaten Lampung Tengah. Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah juga bertugas dalam memfasilitasi pokja-pokja sebagai unsur teknis/fungsional di dalam

organisasi. Dalam aplikasinya fungsi-fungsi tersebut belum seluruhnya dapat terlaksana dengan baik akibat adanya berbagai macam kendala diantaranya keterbatasan-keterbatasan baik Sumber Daya Manusia (SDM) maupun sarana penunjang operasional.

Dalam upaya melaksanakan dan menyelenggarakan sistem dan manajemen pemerintahan yang baik (*Good Governance*), maka Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah mempunyai tugas urusan Pemerintah Daerah dibidang pengadaan barang dan jasa pemerintah baik pengadaan barang dan jasa bidang konstruksi maupun pengadaan barang dan jasa bidang non konstruksi. Pengadaan

Barang dan Jasa Pemerintah yang efektif, terbuka dan kompetitif sangat diperlukan bagi ketersediaan barang dan jasa yang terjangkau dan berkualitas sehingga akan berdampak pada peningkatan pelayanan publik. Pengaturan tata cara pengadaan barang dan jasa yang sederhana, jelas dan komprehensif sesuai tata kelola yang baik, sehingga dapat menjadi pengaturan yang efektif bagi para pihak yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, sangat tergantung dengan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena SDM berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi. SDM merupakan faktor terpenting dalam aktivitas organisasi, maka diperlukan suatu penanganan yang khusus agar rencana dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sebab apabila hal tersebut diabaikan cenderung akan mempengaruhi kinerja para pegawai yang juga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan data tingkat capaian bagian layanan pengadaan barang dan jasa realisasi masih belum maksimal karena masih kurang dari 100%. Indikasi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah relatif belum optimal dan cenderung fluktuatif antara capaian program/kegiatan satu dengan lainnya. Hal tersebut diduga berkaitan dengan masih relatif rendahnya prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Prestasi kerja yang rendah umumnya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sistem koordinasi yang lemah. Untuk meningkatkan motivasi kerja dan sistem koordinasi yang baik, diperlukan penghargaan atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah harus selalu meningkatkan prestasi kerjanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai dalam kondisi yang tinggi tentu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian juga Sistem koordinasi merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan arah, tujuan dan sasaran organisasi.

B. Kajian Teoritik

Menurut Siagian (2008:138), "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya." Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi (Martadinata, 2004:231).

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat vital dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai. Tujuannya untuk memperoleh aparat yang memiliki tingkat kompetitif yang tinggi, ialah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin dituntut lebih peran dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya

semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil dan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai “Suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya” (Siswanto, 2002:159).

Menurut Hasibuan (2008: 94) bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Penilaian tersebut merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuannya, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk pengambilan keputusan selanjutnya.

Koordinasi Menurut Handyaningrat (1989:118-119), adalah akibat logis daripada adanya prinsip pembagian habis tugas, di mana setiap satuan kerja (unit), hanyalah melaksanakan sebagian tugas pokok organisasi secara keseluruhan. Koordinasi timbul karena adanya prinsip fungsionalisasi, dimana setiap satuan kerja (unit) hanyalah melaksanakan sebagian fungsi dalam suatu organisasi. Koordinasi juga akibat adanya rentang/jenjang pengendalian, dimana pimpinan wajib membina, membimbing, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan/usaha yang dilakukan oleh sejumlah bawahan, di bawah wewenang dan tanggung jawabnya.

Koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, dimana berbagai fungsi dan kegiatan harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja (unit) yang harus dilakukan secara terpadu dan simultan. Koordinasi merupakan suatu proses pengelompokan, pengumpulan, peng-himpunan

dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi harus direncanakan, dikembangkan, dipelihara secara terus menerus oleh organisasi dalam setiap kegiatan bersama atau yang mempunyai hubungan manfaat bagi orang banyak sehingga tujuan organisasi khususnya dalam memajukan kesejahteraan umum dapat terlaksana dengan baik serta demi tercapainya tujuan pokok organisasi.

Koordinasi hanya dapat berhasil dengan bantuan sarana komunikasi yang baik. Oleh karena itu komunikasi administrasi yang disebut hubungan kerja memegang peranan yang sangat penting bagi tercapainya koordinasi. Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa koordinasi adalah hasil akhir daripada hubungan kerja (komunikasi). Koordinasi juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dibentuk berdasarkan prinsip jalur lini dan staf, karena kelemahan yang pokok dalam bentuk organisasi ini ialah masalah koordinasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hakikat koordinasi adalah perwujudan dari sebuah kerjasama, saling menghargai atau menghayati tugas dan fungsi serta tanggung jawab karena adanya prinsip pembagian habis tugas, fungsionalisasi dan akibat adanya rentang atau jenjang pengendalian, di mana pimpinan wajib membina, membimbing, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan/usaha dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, di mana berbagai fungsi dan kegiatan harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja (unit) yang harus dilakukan secara terpadu dan simultan.

C. Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.625 ^a	.391	.344	7.25630

- a. Predictors: (Constant), Sistem Koordinasi, Motivasi
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sekitar 39,1% variasi dari prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan sistem koordinasi. Sedangkan sekitar 60,9% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model antara lain lingkungan kerja, iklim organisasi,

budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, promosi jabatan, pendidikan, disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.430	6.226		1.675	.006
1 Motivasi	.413	.128	.186	2.118	.012
Sistem Koordinasi	.399	.126	.528	3.168	.004

Hasil uji t terhadap variabel motivasi yang diperoleh, menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} = 2,118$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar $2,118 > t_{tabel}$ sebesar 1,705 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya motivasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian hipotesis "Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah" diterima.

Hasil uji t terhadap variabel sistem koordinasi memiliki nilai $t_{hitung} = 3,168$ dengan nilai signifikansi 0,004. Dikarenakan t_{hitung} sebesar $3,168 > t_{tabel}$ sebesar 1,705 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya sistem koordinasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian hipotesis "Sistem Koordinasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah" diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.034	2	439.017	8.338	.002 ^b
	Residual	1369.000	26	52.654		
	Total	2247.034	28			

Dari hasil pengolahan data diperoleh $F_{hitung} = 8,338$ dan nilai signifikansinya = 0,002. Diketahui $F_{hitung} = 8,338 >$ dari $F_{tabel} = 3,37$, nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi dan sistem koordinasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis “Motivasi kerja dan sistem koordinasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah” diterima.

D. Pembahasan

1. Motivasi Kerja Mempengaruhi Prestasi Kerja

Hasil uji parsial X_1 terhadap Y diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan taraf signifikansi lebih kecil daripada 0,05 tolak H_0 terima H_a . Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka prestasi kerja juga akan semakin menurun.

Motivasi merupakan keinginan yang tercipta dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat

memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Dengan tingginya motivasi kerja pegawai, dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Besaran kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi.

2. Sistem Koordinasi Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sistem Koordinasi berperan dalam menentukan prestasi kerja, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa uji parsial X_2 terhadap Y menghasilkan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 tolak H_0 terima H_a . Artinya sistem koordinasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin baik sistem koordinasi yang dimiliki seorang pegawai, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah sistem koordinasi yang dimiliki seorang pegawai, maka prestasi kerja juga akan semakin menurun. Besaran kontribusi sistem koordinasi terhadap prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi.

3. Motivasi Kerja dan Sistem Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengolahan data menggunakan uji F diperoleh F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 tolak H_0 terima H_a . Artinya

bahwa motivasi kerja dan sistem koordinasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja dan sistem koordinasi, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan sistem koordinasi, maka prestasi kerja juga akan semakin menurun. Nilai koefisien variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel sistem koordinasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja, dibandingkan sistem koordinasi. Maka peningkatan prestasi kerja lebih ditekankan pada penerapan motivasi kerja yang lebih baik daripada peningkatan pada penerapan sistem koordinasi untuk dapat tercapainya prestasi kerja pegawai yang baik. Besaran kontribusi motivasi kerja dan sistem koordinasi terhadap prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi.

E. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Variabel sistem koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Variabel motivasi kerja dan sistem koordinasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

F. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian di atas, maka dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dimana adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik. Namun untuk terciptanya hal itu perlunya peran pimpinan dalam mengayomi pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Pimpinan harus melakukan pendekatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan semangat dan dorongan dalam para pegawai bekerja. Sehingga pegawai juga dapat membantu pimpinan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ada di instansi.
2. Pimpinan harus memiliki banyak peran dalam membentuk kinerja pegawainya yang berkualitas. Hal tersebut dimulai dengan pemberian motivasi ataupun diadakannya kegiatan yang menimbulkan kebersamaan antara satu sama lain. Selain itu, pimpinan juga harus dapat menjadi contoh yang baik di kantor terutama dalam hal yang berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sangat penting sehingga setiap para pegawai dari status yang paling teratas hingga terbawah harus mematuhi sebagaimana budaya tersebut telah diterapkan sejak dibentuknya Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Handayaniingrat, Soewarno.1989. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: CV. Haji Massagung.
- Martadinata, 2004. Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, 2002. *Seribu Langkah Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Mahakarya Dwipa.