

PENGARUH APLIKASI MANAJEMEN LOGISTIK DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUNINGAN

Wawat Hermawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Wawathermawati317@gmail.com

Abstrak

Pegawai merupakan satu dari sebagian elemen lembaga yang memiliki peran vital. Suatu lembaga dapat disebut baik tatkala memiliki sistem dan pegawai yang juga baik. Namun sebuah lembaga dikatakan jelek apabila memiliki sistem dan pegawai yang juga jelek. Dalam pelaksanaannya baik jelek pegawai tergantung pengaruh yang ditimbulkan oleh beberapa hal, dua diantaranya adalah manajemen logistik serta disiplin kerja. Secara umum penelitian ini mengkaji lebih jauh kedua hal tersebut dan perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini membahas secara lebih jauh tentang dampak yang ditimbulkan dari aplikasi manajemen logistik dan disiplin pegawai atas kinerja pegawai di lingkup sekretariat Kabupaten Kuningan. Penulis mendapati pengaruh aplikasi manajemen logistik terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga terjadi antara disiplin pegawai dan kinerja pegawai. Disiplin pegawai mempunyai dampak dan/atau pengaruh yang relatif mencolok atas kinerja pegawai. Merujuk dari hasil tersebut penulis menyimpulkan aplikasi manajemen logistik dan disiplin pegawai mempunyai dampak serta pengaruh yang relatif kontras dan signifikan atas kinerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut manajemen logistik dan disiplin pegawai dapat dimaksimalkan demi meningkatkan kinerja atas pegawai itu sendiri.

Kata Kunci: Aplikasi Manajemen Logistik, Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Reformasi merupakan titik tonggak perubahan paradigma pemerintahan di Indonesia, adanya tuntutan perubahan dalam kinerja aparat pemerintah menjadi pekerjaan rumah yang sangat berat bagi pemerintah, betapa tidak kondisi yang telah berjalan bertahun-tahun harus dirubah total. Tuntutan tersebut adanya perubahan kinerja pegawai pada proses pelaksanaan tugas.

Berlakunya UU No. 22 Tahun 1999 mengenai Pemerintahan Daerah, serta UU No. 25 Tahun 1999 mengenai Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah menegaskan bahwa ukuran kewenangan Pemda untuk melaksanakan dan/atau memenuhi kebutuhannya sendiri dengan semakin berkurangnya campur tangan

pemerintah pusat. Melalui peraturan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah, daerah diberikan hak khusus –dalam artian kewenangan– yang patut dan wajib dilaksanakan oleh pemerintah Daerah kecuali urusan-urusan strategis yang rawan dan dapat mengakibatkan disintegrasi bangsa. Pada tahun 2004 Undang-undang tersebut kemudian direvisi menjadi Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan mengenai Pemda serta Undang-undang No. 33 tahun 2004 mengenai Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Secara legal formal upaya perluasan otonomi daerah telah ditetapkan dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008, yaitu tentang Perubahan Kedua atas UU No. 32 Tahun 2004 mengenai Pemda dimana sebelumnya sebagai penyempurnaan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999.

Suatu kebijakan otonomi daerah dalam lingkup UU No. 32 Tahun 2004 mengenai Pemda, serta jelas memberikan hak otonomi secara luas untuk masing-masing daerah yang mendapatkan hak tersebut. Lebih lanjut, daerah dengan kebijakan ekonomi diberikan kewenangan penuh untuk mengurus, mengelola, serta mengolah berbagai kepentingan dan/atau kesejahteraan masyarakat di daerahnya. Pemda seyogyanya harus secara maksimal pembangunan daerah yang memiliki orientasi untuk kepentingan masyarakat. Lebih dari itu, melalui UU No. 12 Tahun 2008 Pemda dan masyarakat akan lebih diberdayakan, serta diberi tanggungjawab penuh guna mempercepat laju pembangunan di daerahnya.

Sejalan dengan apa yang disampaikan di atas, implementasi kebijakan otonomi sejatinya telah mengarah pada perubahan, baik dalam lingkup struktural, fungsional, ataupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan Pemda itu sendiri. Satu dari sekian perubahan yang esensial memiliki kaitan dengan kedudukan, tugas, serta fungsi kecamatan, yang notabene merupakan perangkat daerah dalam kerangka asas desentralisasi. Salah satu perubahan yang sangat esensial yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsi kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah dalam kerangka asas dekonsentralisasi, berubah statusnya menjadi perangkat daerah dalam kerangka asas desentralisasi.

Pegawai dalam pembangunan merupakan sumber daya yang sangat penting. Oleh karena itulah dalam GBHN atau umum disebut Garis-Garis Besar Haluan Negara,

Pembangunan Nasional dimaksudkan untuk membangun manusia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia.

Untuk menjawab tuntutan-tuntutan tersebut maka melalui UU No. 28 Tahun 1999 mengenai Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, dalam dasar hukum tersebut termaktub 7 asas penyelenggaraan Negara, yakni: asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Tuntutan masyarakat untuk terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme tidak akan tercapai jika dari diri Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri tidak ada keinginan untuk berubah.

Adapun yang dimaksud dengan pegawai adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam UU No. 8 Tahun 1974 dan UU No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sesuai pasal 1. Dalam dasar hukum tersebut jelas diterangkan bahwa pegawai negeri merupakan setiap warga negara RI yang telah memenuhi setiap syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh seorang pejabat yang memiliki kewenangan khusus untuk diserahi tugas dalam sebuah jabatan negeri, dan/atau dianugrahi tugas negara lain, serta disaji berdasarkan peraturan pada perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai adalah orang-orang yang bekerja dipemerintahan, atau pada umumnya disebut Pegawai Negeri. Maka dalam konteks operasional kata pegawai mengandung pengertian: seseorang yang tidak hanya bertanggungjawab kepada pimpinan atau atasannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya; akan tetapi bertanggung jawab pula kepada pihak yang telah memberi tugas dan berwenang kepada pimpinan atau instansi dimana ia bekerja, maupun tanggungjawab ke pihak lain yang tidak secara langsung.

Pemikiran yang sedemikian itu bersumber dari pandangan bahwa sistem-sistem yang disusun oleh rakyat akhirnya harus dipertanggungjawabkan kepada rakyat. Artinya daulat rakyat, dan “pegawai” yang bekerja di dalam sistem pemerintahan tersebut harus secara moral bertanggungjawab kepada rakyat atau masyarakat, dan terlebih lagi bila dikaitkan pada kenyataan bahwa masyarakat pun ikut menanggung beban pembiayaan penyelenggaraan negara melalui pembayaran pajak, maka wajarlah seandainya

masyarakat menuntut kinerja pegawai yang sebaik-baiknya dari setiap instansi dan/atau lembaga pemerintahan yang didalamnya terdapat “pegawai”.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai, diperlukan kedisiplinan kerja yang tinggi. Disiplin kerja sangat diperlukan oleh seluruh instansi dan/atau organisasi, disiplin pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan berjalan sesuai dengan aturan organisasi yang bersangkutan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang kompleks, hal ini tidak dapat dipisahkan dengan hukuman dan aturan organisasi tapi disiplin butuh kesadaran dan ketaatan kedua pihak baik pihak instansi ataupun pegawai itu sendiri.

Sumber daya Aparatur adalah aset yang sangat berharga untuk masing-masing instansi atau organisasi pemerintahan maupun swasta karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan memberi peningkatan atas kinerja pegawai adalah satu dari sebagian faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap organisasi. Demikian pula didalam perubahan lingkungan yang strategik (*politik, ekonomi, sosial, teknologi dan lain-lain*) maka perlu dituntut adanya kemampuan aparatur pemerintahan yang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan arus globalisasi, maka dituntut pula adanya sumber daya aparatur yang *kapabel* yakni aparatur yang dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif dan memiliki pengetahuan dan/atau kompetensi yang tidak kadaluwarsa yang pada akhirnya mampu menampilkan kinerja yang memuaskan.

Namun dilema yang kerap muncul pada birokrasi adalah munculnya tanggapan masyarakat akan kinerja aparatur negara yang kurang profesional dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi yang semakin buruk serta berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi menurun. Ketidak disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas nampaknya adalah satu dari sebagian indikator buruknya kinerja yang dimiliki aparatur, hal ini menjadi isu utama yang berkembang di masyarakat.

Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang di atas serta untuk mewujudkan kinerja aparatur yang baik setidaknya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang relatif dominan adalah salah manajemen logistik yang terkadang dilalaikan beberapa pihak.

Manajemen logistik sendiri merupakan cabang ilmu pengetahuan dan/atau seni perencanaan atau pemenuhan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, penyaluran, dan pemeliharaan serta penghapusan alat-alat dan material (Subagya: 1994). Sedangkan pendapat lain menerangkan bahwa manajemen logistik merupakan proses yang terstruktur mengatur pemindahan, pengadaan, dan/atau penyimpanan barang dalam bentuk material dan non material melalui organisasi.

Selain faktor tersebut, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin pegawai itu sendiri. Secara umum disiplin dimaknai sebagai sifat yang memiliki orientasi atas ketaatan pelaku disiplin terhadap aturan yang berlaku. Kata disiplin berasal dari bahasa latin, yakni *disiplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Wursanto: 1989). Sedangkan menurut pendapat lain disiplin diartikan sebagai sikap serta mental yang tergambar dalam perbuatan, baik berbentuk tingkah laku individu maupun kelompok yang menunjukkan sikap taat akan aturan atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat (Surachman: 1993). Sejalan dengan dua pendapat di atas Sutopo Yuwono dalam bukunya Nurlita Witarsha (1988) mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang menunjukan sikap patuh terhadap putusan yang telah ditetapkan.

Jika merujuk dari dua hal di atas, penulis dapat menemukan peran keduanya dalam membentuk kualitas pegawai yang disiplin dan produktif. Dari keduanya penulis mencoba melihat lebih jauh bagaimana kedua faktor tersebut dapat memberi pengaruh atau dampak atas kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kuningan.

Metode Penelitian

Secara umum penelitian ini bermetodekan deskriptif analisis. Deskriptif analisis sendiri merupakan metode penelitian yang memberi gambaran permasalahan yang ada dan berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut dengan mengumpulkan, menyusun, menjelaskan, lalu kemudian menganalisis masalah tersebut hingga ditemukannya jawaban atau penyelesaian atas masalah tersebut (Surakhmad, 1994: 151)

Penelitian akan dilaksanakan di Sekretariat Daerah (Sekda) Kabupaten Kuningan. Pemilihan tempat tersebut disandarkan atas berbagai pertimbangan Sekda Kabupaten Kuningan yang dapat terjangkau dilakukan penelitian baik dari sisi waktu

dan tempat. Mengingat peneliti merupakan PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan.

Waktu untuk melakukan penelitian ini diperkirakan selama empat bulan sejak disetujuinya rancangan penelitian ini (Bulan Juli-Oktober 2013).

Penelitian menggunakan dua variabel umum, yakni variabel bebas (X) dan variabel tetap (Y). Variabel bebas yang digunakan disini adalah manajemen logistik (X1) dan disiplin kerja (X2). Adapun variabel tetap (Y) yang diterapkan di penelitian ini ialah kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Kuningan (Y).

Secara umum penelitian ini berorientasi pada kuesioner untuk hal teknik pengumpulan data. Dengan kata lain, peneliti akan menyebar kuesioner kepada pegawai pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan, lalu mengambilnya sebagai tindak lanjut atas proses penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan disini kemudian diolah dan diproses dalam pengolahan data lanjutan yang kemudian dianalisis. Data penelitian bersifat primer karena didapat dari kuesioner yang disebar peneliti. Menurut Bambang Supomo (1999) data primer sendiri adalah data yang didapat langsung dari sumber/responden.

Guna memaksimalkan peran kuesioner dan memudahkan responden untuk mengisinya, peneliti telah mencantumkan bobot nilai yang merujuk pada Skala Likert. Adapun bobot nilai yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Bobot Nilai Kuesioner

Alternatif Jawaban		Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KD	Kadang-Kadang	3
JR	Jarang	2
TP	Tidak Pernah	1

Dalam tabel di atas peneliti menjelaskan nilai tertinggi dimiliki oleh alternative jawaban selalu, sedang nilai terendah dimiliki oleh alternative jawaban tidak pernah.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi dengan latar belakang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan. Populasi sendiri adalah wilayah generalisasi, baik itu subjek/atau objek yang mempunyai ciri untuk dijadikan bahan penelitian (Sugiyono: 2007). Populasi penelitian ini berjumlah 284 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1.	Assisten Daerah	3
2.	Kepala Bagian	10
3.	Kepala sub Bagian	30
4.	Pelaksana/staff	241
Jumlah		284

Jika diperhatikan secara lanjut, jumlah populasi penelitian tergolong luas dan banyak. Sehingga, untuk memaksimalkan proses penelitian, peneliti kemudian menggunakan sampel penelitian. Sampel penelitian sendiri adalah sebagian kecil karakteristik dipunyai populasi (Sugiyono: 1999). Dalam pelaksanaannya, untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, peneliti menggunakan rumus *Solvin* (Husein Umar: 2005) seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan yang bisa ditoleransi

n = sampel

e = 0,05

Berdasarkan rumusan tersebut, maka sampel yang pakai berdasarkan hasil dari rumusan berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{284}{1 + 284(0,05)^2}$$

$$n = 166,081$$

Dengan demikian maka sampel penelitian keseluruhan yang digunakan disini berjumlah 166 orang dengan latar belakang sebagai pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kuningan. Adapun untuk rincian jumlah sampel per bagian dapat disimak pada tabel berikut;

Tabel 3
Jumlah Sampel Penelitian Per Bagian

No.	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	Assisten Daerah	3	$\frac{3}{284} \times 166 = 1,75$	2
2.	Kepala Bagian	10	$\frac{10}{284} \times 166 = 5,84$	6
3.	Kepala sub Bagian	30	$\frac{30}{284} \times 166 = 17,53$	17
4.	Pelaksana/staff	241	$\frac{241}{284} \times 166 = 140,86$	141
	Jumlah	284		166

Penelitian ini menggunakan 5 teknik analisis data yang berbeda satu dengan yang lain. Adapun teknik analisis data yang dimaksud adalah; (1) konversi data internal ke interval, (2) uji kualitas data, (3) uji normalitas data, (4) uji t dan F, (5) uji analisis regresi dan liner berganda.

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik Parametrik, karena jenis data yang peneliti kumpulkan merupakan data ordinal (rangking) maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama) Dalam mengkonversi data ordinal ke interval peneliti menggunakan Metode of Successive Interval (MSI) dengan bantuan aplikasi MS.Excel.2007.

Uji kualitas data dilakukan dengan dua tahap pengujian yang berbeda dan berkesinambungan satu dengan yang lain. Pengujian data yang pertama adalah uji kevalidan data melalui pemanfaatan program SPSS. Dalam penerapannya pengujian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto: 1997)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Setelah pengujian kevalidan data peneliti kemudian melanjutkan penelitian dengan melakukan uji reabilitas. Pengujian reabilitas sendiri dilakukan untuk melihat nilai reabel dari instrumen penelitian. Tujuan dari pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi instrumen secara keseluruhan. Lebih lanjut, pengukuran ini juga

dilakukan guna mengetahui kondisi instrumen, apakah instrumen yang dimaksud akan menghasilkan suatu hasil yang sama apabila digunakan pada subjek/objek lain atau tidak.

Dalam pelaksanaannya pengujian reabilitas dilakukan menggunakan rumus seperti berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Suharsimi Arikunto (1997:191)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \alpha_b^2$ = jumlah varian butir

α_t^2 = varians total

Setelah melakukan pengujian reabilitas peneliti menerapkan pengujian normalitas data. Uji normalitas digunakan untuk mengukur dan/atau mengetahui nilai kenormalan dari data yang diterapkan dalam sebuah penelitian. Untuk melakukan pengujian ini peneliti menerapkan *one sample kolmogorov-Smirnov* melalui SPSS.

Setelah uji normalitas penelitian kemudian dilanjutkan pada uji t dan F. Pengujian t dilaksanakan melalui rumusan seperti berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus (Dwi Prayitno, 2009:84)

dengan ketentuan: jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

Adapun untuk pengujian F dilaksanakan melalui rumusan sebagaimana yang terdapat di bawah ini:

$$F \text{ hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen (Dwi Prayitno, 2009:81)

Dengan ketentuan: jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak.

Untuk memudahkan perhitungan, uji t dan uji F dihitung menggunakan bantuan program SPSS.

Setelah melakukan aneka pengujian di atas peneliti kemudian melanjutkan analisis melalui penerapan analisis regresi linier berganda. Dalam lingkup pengertiannya, analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang diterapkan untuk mendapat taksiran nilai-nilai variabel Y dan nilai-nilai variabel X1 dan X2 serta arah pengaruh yang disebabkan oleh nilai-nilai tersebut maka digunakan analisis regresi ganda.

Dalam proses pelaksanaannya analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menerapkan rumus seperti berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Konversi data Ordinal ke Interval

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik Parametrik, karena jenis data yang penulis kumpulkan merupakan data ordinal (rangking). maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama). Model perhitungan konversi data yang diterapkan yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dalam *Microsoft Excel*, hasil konversi data dapat disimak pada lampiran.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen perhitungannya menggunakan melalui SPSS 17, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dengan kriteria pengujian, jika taraf signifikansinya < 0,05, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas seluruh item instrumen penelitian untuk variabel X₁ variabel X₂ dan variabel Y disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X₁

	total		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Total	1		166
VAR00001	.583**	.000	166
VAR00002	.641**	.000	166
VAR00003	.680**	.000	166
VAR00004	.507**	.000	166
VAR00005	.646**	.000	166
VAR00006	.644**	.000	166
VAR00007	.651**	.000	166
VAR00008	.630**	.000	166
VAR00009	.465**	.000	166
VAR00010	.639**	.000	166
VAR00011	.600**	.000	166
VAR00012	.702**	.000	166
VAR00013	.659**	.000	166
VAR00014	.613**	.000	166
VAR00015	.662**	.000	166
VAR00016	.651**	.000	166
VAR00017	.649**	.000	166
VAR00018	.695**	.000	166
VAR00019	.521**	.000	166
VAR00020	.695**	.000	166

Berdasarkan data tabel diatas dapat diperhatikan bahwa taraf signifikansi untuk seluruh item instrumen penelitian variabel X₁ < 0,05, maka seluruh item instrumen peneitian tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 5
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X₂

	total		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Total	1		166
VAR00001	.472**	.000	166
VAR00002	.584**	.000	166
VAR00003	.537**	.000	166
VAR00004	.519**	.000	166
VAR00005	.569**	.000	166
VAR00006	.559**	.000	166
VAR00007	.572**	.000	166
VAR00008	.572**	.000	166
VAR00009	.487**	.000	166
VAR00010	.555**	.000	166
VAR00011	.549**	.000	166
VAR00012	.571**	.000	166
VAR00013	.541**	.000	166
VAR00014	.562**	.000	166
VAR00015	.586**	.000	166
VAR00016	.538**	.000	166
VAR00017	.671**	.000	166
VAR00018	.634**	.000	166
VAR00019	.575**	.000	166
VAR00020	.593**	.000	166

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimak bahwa variabel X₂ dari 20 item, taraf signifikansinya < 0,05, maka 20 item dinyatakan valid dan dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 6
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel Y

	Total	Sig.	(2-
	Pearson	tailed)	N
	Correlation		
Total	1		166
VAR00001	.579**	.000	166
VAR00002	.563**	.000	166
VAR00003	.542**	.000	166
VAR00004	.541**	.000	166
VAR00005	.684**	.000	166
VAR00006	.613**	.000	166
VAR00007	.610**	.000	166
VAR00008	.512**	.000	166
VAR00009	.698**	.000	166
VAR00010	.636**	.000	166
VAR00011	.602**	.000	166
VAR00012	.698**	.000	166
VAR00013	.662**	.000	166
VAR00014	.551**	.000	166
VAR00015	.610**	.000	166
VAR00016	.528**	.000	166
VAR00017	.496**	.000	166
VAR00018	.690**	.000	166
VAR00019	.435**	.000	166
VAR00020	.651**	.000	166

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimak bahwa variabel Y dari 20 item, taraf signifikansinya $< 0,05$, maka 20 item dinyatakan valid dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Uji Reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y melalui SPSS 17 for Windows, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil perhitungan reliabilitas variabel X₁

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	20

Tabel 8
Hasil perhitungan reliabilitas variabel X₂

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	20

Tabel 9
Hasil perhitungan reliabilitas variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	20

Tabel di atas menerangkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach untuk variabel X₁ sebesar 0,919 dan untuk variabel X₂ sebesar 0,887 dan variabel Y sebesar 0,903. Dengan berpedoman pada Nunnally dalam Uhar Suharsaputra (2002:46) bahwa $r_{11} \geq 0,5$ adalah reliabel. Dengan demikian instrumen penelitian seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

4. Uji Normalitas

Guna mengetahui tingkat kenormalan suatu data, peneliti melakukan perhitungan melalui *Program SPSS 17 For Windows* dengan model pengujian *kolmogorov smirnov Test*, dengan ketentuan jika tingkat signifikansinya $>0,05$, maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal. Hasil dari pengujian yang dimaksud dapat disimak pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil perhitungan uji normalitas

		manajeme n logistik	disiplin kerja	kinerja
N		166	166	166
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	67.1988	65.1446	58.3795
	Std. Deviation	11.61620	12.14172	10.59991
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.070	.075
	Positive	.077	.048	.075
	Negative	-.088	-.070	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.138	.907	.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150	.384	.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas menerangkan bahwa variabel X_1 (manajemen logistik) diperoleh signifikansi 0,150, variabel X_2 (disiplin kerja) diperoleh signifikansi 0,384 dan variabel Y (kinerja pegawai) didapat nilai signifikansi melebihi 0,307, maka ketiga variabel memiliki signifikansi melebihi 0,05.

Dengan demikian, hasil pengujian di atas menyimpulkan argumen bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh variabel X_1 terhadap Y dan pengaruh variabel X_2 terhadap Y

1) Pengaruh Manajemen Logistik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X_1) secara individual (parsial) atas variabel (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi $<0,05$, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Pengaruh Manajemen Logistik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.792	4.078		5.344	.000
1 manajemen logistik	.180	.085	.198	2.113	.036
disiplin kerja	.375	.082	.430	4.595	.000

Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Manajemen Logistik (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ 0,036 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 2,113 > dari t_{tabel} 1,974 artinya signifikan. (t_{tabel} 1,974 diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $166-3=163$, dengan rumus pada Microsof Excel = $tinv(0,05;163)$). Artinya Manajemen Logistik (X_1) secara parsial memiliki pengaruh atas Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier:

$$\hat{Y} = 21,792 + 0,180X_1$$

Persamaan tersebut menyebutkan bahwa tiap-tiap penambahan X_1 sebesar 1 maka secara otomatis dapat meningkatkan Y sebesar 0,180, artinya setiap peningkatan Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja sebesar 1, akan memberi peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,180.

Hal tersebut berarti menerima hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh signifikan Manajemen logistik terhadap Kinerja Pegawai”.

Selanjutnya untuk mengukur seberapa berpengaruhnya Manajemen Logistik atas kinerja dapat disimak dari perhitungan koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.261	9.11271

a. Predictors: (Constant), manajemen logistik

Tabel di atas memperlihatkan bahwa *R Square* sebesar 0,265, hal ini tersebut diartikan sebagai 26,5% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Manajemen Logistik, sedangkan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X₁) secara individual (parsial) atas variabel (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel 4.8 dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi < 0,00, maka hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji t diperoleh bahwa nilai *t_{hitung}* variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai sebesar *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t_{hitung}* 4,595 > dari *t_{tabel}* 1,974 artinya signifikan. (*t_{tabel}* 1,974 diperoleh dari derajat kebebasan (df) n-3 atau 166-3=163, dengan rumus pada Microsof Excel =tinv(0,05;163). Artinya Disiplin Kerja (X₂) secara parsial dapat memberikan pengaruh atas Kinerja Pegawai (Y).

$$\hat{Y} = 21,792 + 0,375X_2$$

Persamaan tersebut menyebutkan bahwa tiap-tiap penambahan X₂ sebesar 1 maka dapat meningkatkan Y sebesar 0,375, artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1, akan memberi peningkatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,375.

Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_i yang menyatakan : “Terdapat pengaruh yang cukup signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

Selanjutnya untuk mengukur seberapa besar dampak yang timbul dari disiplin kerja atas Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan koefesien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.328	8.69087

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Tabel di atas memperlihatkan bahwa *R Square* sebesar 0,332, hal ini penulis artikan bahwa 33,2% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji F

1) Pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh bersama-sama Manajemen Logistik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diuji dengan uji F, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14
Hasil Uji F (Tabel ANOVA^b)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6482.092	2	3241.046	43.816	.000 ^a
	Residual	12056.998	163	73.969		
	Total	18539.090	165			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, manajemen logistik

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 43,816 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Manajemen Logistik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan F_{hitung} 43,816 > dari F_{tabel} 3,051 artinya signifikan. (F_{tabel} 3,051 diperoleh dari $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen, maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 166 - 2 = 164$, dalam program Microsoft Excel dengan rumus = $FINV(0,05;2;164)$). Artinya Manajemen Logistik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen logistik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.342	8.60054

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, manajemen logistik

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,350, hal ini berarti bahwa 35% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Manajemen Logistik dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

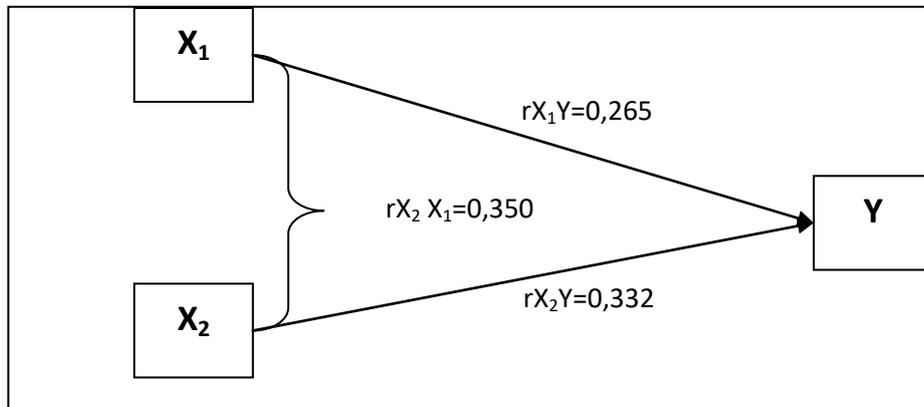
Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel 4.8. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,180 dan 0,375, artinya setiap peningkatan peran Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja sebesar 1, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,180 dan 0,375. Sedangkan untuk menguji signifikansi (diukur dari tingkat signifikansi), dari tabel 4.8 terlihat signifikansi variabel Manajemen Logistik (X_1) sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05, yang berarti signifikan dan menerima hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh Manajemen Logistik terhadap Kinerja pegawai dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai Beta pada tabel 4.8 yang menunjukkan variabel Manajemen Logistik sebesar 0,198, hal ini berarti bahwa 19,8% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Manajemen Logistik sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain. dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,430, hal ini berarti bahwa 43% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap angket dari responden mengenai pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh gambaran sebagai berikut:

Gambar 1
Diagram Pengaruh Variabel Penelitian



Keterangan :

X_1 = Variabel Manajemen Logistik

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

Y = Variabel Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Manajemen Logistik (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Manajemen Logistik (X_1) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Manajemen Logistik dapat memprediksi terhadap Kinerja Pegawai secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,036 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,113 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,974. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen logistik terhadap Kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Manajemen Logistik dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Manajemen Logistik terhadap terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 26,5%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen logistik terhadap Kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan melalui Manajemen Logistik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja dapat memprediksi Kinerja Pegawai secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,595 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,974. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Disiplin Kerja dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 33,2%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan dengan Disiplin Kerja yang kondusif.

3. Pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa variabel Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja Pegawai dapat memprediksi Kinerja Pegawai secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 43,816 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,051. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen logistik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 35%

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen logistik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa setiap peningkatan Manajemen Logistik dan disiplin, akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Manajemen Logistik terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh Manajemen Logistik terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 26,5%. Artinya bahwa 26,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh manajemen logistik, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh positif Disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 33,2%. Artinya bahwa 33,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Disiplin dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Terdapat pengaruh Manajemen Logistik dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh positif Manajemen Logistik dan Disiplin Kerja terhadap adalah Kinerja Pegawai sebesar 35%.

BIBLIOGRAFI

- _____. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Dwi Prayitno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: PT. Buku Kita.
- Republik Indonesia. 1999. *Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaga Negara RI Tahun 1999. Jakarta: Sekretariat Negara.
- _____. 1999. *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*. Lembaga Negara RI Tahun 1999. Jakarta: Sekretariat Negara.
- _____. 1999. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Lembaga Negara RI Tahun 1999. Jakarta: Sekretariat Negara.
- _____. 2004. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaga Negara RI Tahun 2004. Jakarta: Sekretariat Negara.
- _____. 2004. *Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*. Lembaga Negara RI Tahun 2004. Jakarta: Sekretariat Negara.
- _____. 2008. *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaga Negara RI Tahun 2004. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Subagya, M. S. 1994. *Manajemen Logistik*. Cetakan Keempat. Jakarta: Haji Masagung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. Bandung: CV. ALFABETA.

Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.

Winarno Surakhmad. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.