

PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA PELAKU PENGADAAN DALAM LINGKUP UKPBJ KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

Doddy Bofrizewear

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail: dodoy.imam@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kompetensi, integritas terhadap kompetensi, kebijakan pimpinan terhadap kinerja, integritas terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja, kebijakan pimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi dan integritas secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/jasa di lingkup UKPBJ Kab Hulu Sungai Selatan. Penelitian ini adalah penelitian survei dengan jumlah sampel 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan tidak memiliki pengaruh nyata secara langsung terhadap kompetensi dan kinerja. Tetapi integritas memiliki pengaruh nyata secara langsung terhadap kompetensi dan kinerja. Kompetensi diketahui tidak memiliki pengaruh nyata secara langsung terhadap kinerja. Sementara kebijakan pimpinan dan integritas tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh kompetensi.

Kata kunci: kata kunci ditulis dalam minimum 2 atau maksimum 5 kata yang sering muncul dalam abstrak

Latar Belakang

Pemerintahan merupakan sesuatu organisasi yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau yang disebut organisasi. Kita pun hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki bentuk organisasi masyarakat yang terkait dengan pemerintahan. Misalnya saja dari segi kebudayaan kebudayaan umum pemerintah dan lembaga organisasi lain di Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis. Kebudayaan yang kita miliki secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dalam berbagai aspek kehidupan. Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat beberapa waktu belakangan ini menuntut semua organisasi untuk dapat mengimbangi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Terlebih lagi untuk Unit Kerja Pengadaan barang/Jasa (UKPBJ) Kabupaten Hulu

Sungai Selatan yang merupakan leading sector dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah tidak luput dan tidak lepas dari pengaruh perkembangan kemajuan teknologi informasi.

UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam mengikuti perkembangan yang terjadi terutama dalam perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat perlu menyesuaikan dan beradaptasi agar tujuan dari pembentukan UKPBJ dapat tercapai. Dalam proses adaptasi dengan perkembangan yang berjalan untuk dapat berjalannya roda organisasi, pimpinan UKPBJ perlu menetapkan kebijakan tertentu baik dalam hal program maupun berkaitan dengan personel yang ada di UKPBJ.

Mencermati kebijakan pimpinan yang dikeluarkan pimpinan UKPBJ berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan pegawai. Berdasarkan hal tersebut diperkirakan kebijakan pimpinan prinsipnya memiliki pengaruh terhadap

kinerja pegawai. Selain itu, UKPBJ yang bertugas dalam pengadaan barang/jasa menuntut pelaku pengadaan barang/jasa yang terlibat memiliki integritas yang tinggi di samping peningkatan kompetensi pelaku pengadaan barang/jasa dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilaksanakan sebelumnya dapat diketahui bahwa setiap kebijakan yang dikeluarkan pimpinan suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan pada organisasi atau badan usaha. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sujianto (2017), menemukan hasil integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi kebijakan pimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut dinyatakan kebijakan tidak memiliki pengaruh signifikan disebabkan kebijakan yang dikeluarkan tidak menyentuh langsung terhadap pegawai yang menjadi subjek dari penelitian.

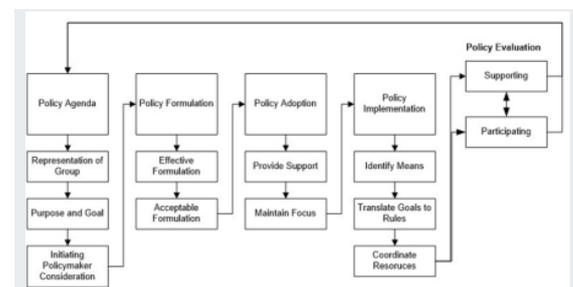
Tujuan penelitian untuk menganalisis: (1) pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/jasa; (2) pengaruh integritas terhadap kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/jasa; (3) pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/jasa; (4) pengaruh integritas terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/jasa; (5) pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/jasa; (6) pengaruh kebijakan pimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi dan (7) pengaruh integritas secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan juga sebagai proses pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Syarief, 2022). Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia (*human*

resources management) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pada pelaksanaan proses ini, manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Zabir (2018), kebijakan pimpinan merupakan seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi. Model Konseptual dari kebijakan pimpinan dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Kebijakan Pimpinan

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan Langkah pertama dalam proses kebijakan dapat diketahui sebagai pengaturan agenda kebijakan (Anderson, Rungtusanatham, dan Schroeder, 2011). Pimpinan telah dinyatakan sebagai perwakilan dari kelompok dimana mereka terkait. Setelah agenda kebijakan diatur, kebijakan tersebut mengalami proses formulasi.

Menurut Wurangian (2012), Integritas sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Zahra (2011), menjelaskan integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis,

sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Menurut Hendarjatno dan Budi Rahardja (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi integritas seorang pegawai/karyawan menurut pandangan umum yaitu: (1) harus memegang teguh prinsip; (2) berperilaku terhormat yaitu dengan menghindari diri dari segala kecurangan dan praktik-praktik yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku; (3) jujur; (4) memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang diperlukan; (5) melakukan Tindakan berdasarkan pada keyakinan dan keilmuan yang tidak ceroboh; dan (6) tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

Boyatzis dalam Sudarmanto (2009) mengatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Selanjutnya Michael Armstrong dalam Sudarmanto (2009) mengatakan kompetensi ialah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Kompeten yaitu berasal dari kata *competence* yang berarti mampu.

Edison, dkk (2016) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Edison dkk (2016) menyebutkan bahwa indikator kompetensi antara lain: (1) memiliki kemampuan mendukung pekerjaan; (2) memiliki kemauan meningkatkan pengetahuan; (3) keahlian sesuai bidang pekerjaan (4) memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah; (5) memiliki kemampuan mencari solusi; (6) memiliki inisiatif; (7) keramahan dan

kesopanan dalam pekerjaan; dan (8) serius menanggapi setiap keluhan

Afandi (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Sementara itu, individu atau sekelompok orang sebagai pelaksana dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan baik, sangat tergantung kepada struktur (manajemen dan teknologi) dan sumber daya lain, seperti keuangan dan peralatan yang dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja lembaga (organisasi) salah satunya ditentukan oleh kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi. Salah satu kinerja aparat dapat diartikan sebagai suatu bentuk ukuran efisiensi dan efektivitas tidaknya suatu organisasi dijalankan.

Riadi (2018), menemukan bahwa ada pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja Guru SD. Begitu juga dengan hasil penelitian Pramularso (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS.
- H2 : integritas berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS.
- H3 : Kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS.

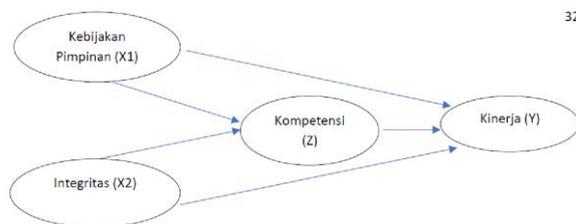
H4 : Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS.

H5 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS.

H6 : Kebijakan pimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui kompetensi terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS.

H7 : Integritas berpengaruh secara tidak langsung melalui kompetensi terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa lingkup UKPBJ HSS

Kerangka onseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan rancangan penelitian berbasis survei. Penelitian berbasis survey merupakan alat yang penting untuk meneliti lebih lanjut pengumpulan data secara sistematis pada responden yang berbeda dan jenis kelamin yang berbeda, Pendidikan yang berbeda dan umur pada waktu yang sama dengan batasan nilai chi. Pengambilan sampel acak sederhana digunakan untuk memastikan tidak terjadi bias pada responden yang dipilih selama penelitian. Metode penelitian kuantitatif digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk memungkinkan analisis secara deskriptif dan deduktif.

Definisi, Indikator dan Pengukuran Variabel

Kebijakan Pimpinan (X1)

Kebijakan yang diambil pimpinan ini bersifat dinamis karena akan diterapkan kepada pegawai dalam organisasi yang memiliki kecenderungan untuk berubah mengikuti perkembangan. Indikator

variabel Kebijakan Pimpinan adalah (1) masalah kebijakan (*policy public*); (2) alternatif kebijakan (*policy alternative*); (3) tindakan kebijakan (*policy action*) dan (4) hasil kebijakan (*policy outcomes*). Pengukurannya adalah skala Likert.

Integritas (X2)

Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Indikator integritas adalah (1) kejujuran; (2) Amanah; (3) komitmen; (4) konsistensi; dan (4) bertanggung jawab. Pengukurannya adalah skala Likert.

Kompetensi (Z)

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Indikator variabel kompetensi adalah: (1) pengetahuan; (2) keterampilan; dan (3) sikap. Pengukurannya adalah skala Likert.

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indikator kinerja adalah; (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; dan (4) efektivitas. Pengukurannya adalah skala Likert.

Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan bersumber dari data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian melalui observasi, wawancara ataupun melalui angket/kuesioner. Sementara data sekunder, yaitu data yang didapatkan secara tidak langsung dari suatu objek atau subjek penelitian bisa bersumber dari peraturan pengadaan barang/jasa, dokumen internal UKPBJ ataupun sumber informasi lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah Pelaku Pengadaan Barang/jasa lingkup UKPBJ kabupaten Hulu Sungai Selatan yang terdiri dari personel UKPBJ sebanyak 26 Orang, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang ada di SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebanyak 14 Orang. Sampel dalam pelaksanaan penelitian yaitu personel UKPBJ sebanyak 26 orang. Pejabat Pembuat Komitmen sebanyak 14 orang. Sehingga total sampel minimal sebanyak 40 orang.

Alat Analisis

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan software *SmartPLS*, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Langkah-langkah yang harus dilakukan dengan menggunakan Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS* for windows V.2 meliputi: (1) merancang model struktural (*inner model*); (2) merancang model pengukuran (*outer model*); (3) mengkonstruksi diagram alur (*path diagram*); (4) evaluasi *goodness of fit*; dan (5) pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah ULP bertransformasi menjadi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ). Perubahan ini membuat peran UKPBJ juga tidak saja terbatas sebagai penyelenggara

proses pemilihan penyedia, namun juga mampu menjadi pembina stakeholder dan sebagai pusat keunggulan informasi pengadaan barang/jasa pemerintah.

Berdasarkan data karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan laki-laki dengan jumlah 33 orang (82,50%). Tingkat Pendidikan mayoritas memiliki Pendidikan setingkat S1 /D-IV sebanyak 22 orang atau sebesar 55,00%, sementara usia mayoritas dari responden berkisar antara 30 – 39 tahun sejumlah 20 orang (50,00%). Selain itu dapat kita ketahui mayoritas dari responden yang mengisi kuesioner dalam pelaksanaan penelitian memiliki masa kerja yang sudah cukup lama dengan masa kerja terbanyak antara 10 sampai 20 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (50,00%).

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Berdasarkan pada tabel *outer loadings* diketahui bahwa kuesioner untuk mengukur Kebijakan Pimpinan, Integritas, Kompetensi dan Kinerja sebagai indikator yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *loadings factor* menunjukkan nilai lebih dari 0,70.

Selain itu *Convergent Validity* juga dapat dinilai dengan nilai AVE. nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kebijakan Pimpinan	0,682	Valid
Integritas	0,670	Valid
Kompetensi	0,724	Valid
Kinerja	0,650	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada konstruk Kebijakan pimpinan, integritas, kompetensi dan kinerja memperoleh hasil lebih dari 0,50. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam

penelitian dinyatakan valid sebab telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Nilai Composite Reliability and Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kebijakan Pimpinan	0,922	0,937	Reliabel
Integritas	0,929	0,942	Reliabel
Kompetensi	0,923	0,940	Reliabel
Kinerja	0,910	0,928	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk atas seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner pada item pernyataan dalam variabel kebijakan pimpinan, integritas, kompetensi dan kinerja memiliki nilai composite reliability > 0,70 dan Cronbach alpha ≥ 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi atau baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Tabel 3. R-Square (R²)

Variabel	R Square
Kompetensi	0,802
Kinerja	0,850

Sumber: data diolah

R-Square (R²) yang diperlihatkan untuk variabel Kinerja yaitu sebesar 0,850, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kebijakan pimpinan dan integritas terhadap kinerja memiliki nilai R-Square (R²) sebesar 85,0% dengan kategori sangat kuat. Sementara untuk variabel kompetensi memiliki nilai R-Square (R²) sebesar 0,802 yang dapat diartikan kebijakan pimpinan dan integritas memiliki pengaruh terhadap kompetensi sebesar 80.2% dengan kategori sangat kuat.

Uji t-Statistik

Nilai T-Statistik untuk variabel integritas memiliki nilai yang lebih besar

dari nilai T-Tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut dapat diterima sementara untuk variabel kebijakan pimpinan dan kompetensi memiliki nilai lebih kecil daripada nilai T-Tabel sehingga dapat dikatakan variabel tersebut ditolak pada penelitian ini.

Tabel 4. t-Statistik

	T Statistics (O/STDEV)	T-Table	Keterangan
Kebijakan Pimpinan - > Kompetensi	0,434	1,688	Ditolak
Integritas - > Kompetensi	5,541	1,688	Diterima
Kebijakan Pimpinan - > Kinerja	1,058	1,688	Ditolak
Integritas - > Kinerja	5,241	1,688	Diterima
Kompetensi - > Kinerja	0,344	1,688	Ditolak

Sumber: data diolah

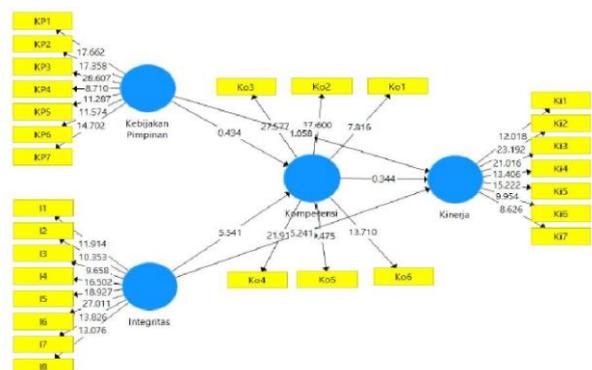
Path Coefficient

Path Coefficient merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten.

Tabel 5. Path Coefficient

	Original Sample (O)
Kebijakan Pimpinan → Kompetensi	0,069
Integritas → Kompetensi	0,832
Kebijakan Pimpinan → Kinerja	0,126
Integritas → Kinerja	0,846
Kompetensi → Kinerja	-0,044

Sumber: data diolah



Gambar 3. Model Path Coefficient

Nilai dari *path coefficient* tertinggi pada hubungan antara integritas terhadap Kinerja yaitu sebesar 0.846 sementara nilai *path coefficient* terendah ada pada hubungan antara kompetensi dengan kinerja yaitu sebesar -0,044.

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis diketahui dengan melihat *path coefficient* serta membandingkan T-Tabel dengan T-Statistik. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hasil analisis data terhadap hipotesis yang telah dibentuk.

Tabel 6. Hasil pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Tingkat Signifikan	T-Tabel	T Statistics (O/STD EV)	Hasil
Kebijakan Pimpinan → Kompetensi	0,069	5%	1,688	0,434	H1 Ditolak
Integritas → Kompetensi	0,832	5%	1,688	5,541	H2 Diterima
Kebijakan Pimpinan → Kinerja	0,126	5%	1,688	1,058	H3 Ditolak
Integritas → Kinerja	0,846	5%	1,688	5,241	H4 Diterima
Kompetensi → Kinerja	-0,044	5%	1,688	0,344	H5 Ditolak
Kebijakan Pimpinan → Kompetensi → Kinerja	-0,003	5%	1,688	0,117	H6 Ditolak
Integritas → Kompetensi → Kinerja	-0,037	5%	1,688	0,336	H7 Ditolak

Sumber: data diolah

Kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/Jasa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistic sebesar 0,434 lebih kecil dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,069. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara kebijakan pimpinan dengan kompetensi adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompetensi maka dengan demikian H1 ditolak atau tidak terbukti.

Hasil ini dapat diartikan bahwa secara arah hubungan kebijakan pimpinan masih memberikan arah positif untuk peningkatan kompetensi pelaku pengadaan tetapi

pengaruh tersebut tidak secara nyata terbukti dalam pelaksanaan penelitian ini.

Integritas Berpengaruh Signifikan terhadap Kompetensi Pelaku Pengadaan Barang/Jasa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistic sebesar 5,241 lebih besar dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,832. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara Integritas dengan kompetensi adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi maka dengan demikian H2 diterima atau terbukti berpengaruh nyata.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa integritas memiliki arah hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pelaku pengadaan dalam lingkup UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan artinya seseorang yang memiliki integritas yang tinggi biasanya ditopang dengan kemampuan kompetensi yang baik juga.

Kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistic sebesar 1.058 lebih kecil dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,126. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara kebijakan pimpinan dengan kinerja adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja maka dengan demikian H3 ditolak atau tidak terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa kebijakan pimpinan memiliki arah hubungan positif tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan dalam lingkup UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hasil ini dapat diartikan bahwa secara arah hubungan kebijakan pimpinan masih memberikan arah positif atau dalam arti lain

meskipun terjadi peningkatan pada aspek kebijakan kinerja pelaku pengadaan barang/jasa lingkup kabupaten Hulu Sungai Selatan tetap tidak berubah.

Integritas Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa Lingkup

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistic sebesar 5,241 lebih besar dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,846. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara integritas dengan kinerja adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja maka dengan demikian H4 diterima atau terbukti berpengaruh nyata.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa integritas memiliki arah hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan dalam lingkup UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan artinya dengan meningkatnya integritas akan meningkatkan kinerja.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistik sebesar 0,344 lebih kecil dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar -0,044. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja maka dengan demikian H5 ditolak atau tidak berpengaruh nyata.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki arah hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan dalam lingkup UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hasil ini dapat diartikan bahwa secara arah hubungan kompetensi memberikan arah negatif atau dalam arti lain meskipun terjadi peningkatan pada aspek kebijakan kinerja

pelaku pengadaan barang/jasa lingkup kabupaten Hulu Sungai Selatan tetap tidak berubah bahkan mengalami penurunan kinerja.

Kebijakan pimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui kompetensi terhadap kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistic sebesar 0,117 lebih kecil dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar -0,003. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara kebijakan pimpinan dengan kinerja melalui kompetensi adalah negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan pimpinan melalui kompetensi secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja maka dengan demikian H6 ditolak atau tidak berpengaruh nyata.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa kebijakan pimpinan melalui kompetensi memiliki arah hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan dalam lingkup UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hasil ini dapat diartikan bahwa secara arah hubungan kebijakan pimpinan memberikan arah negatif atau dalam arti lain meskipun terjadi peningkatan pada aspek kebijakan kinerja pelaku pengadaan barang/jasa lingkup kabupaten Hulu Sungai Selatan tetap tidak berubah bahkan mengalami penurunan kinerja.

Integritas Berpengaruh Secara Tidak Langsung Melalui Kompetensi terhadap Kinerja Pelaku Pengadaan Barang/Jasa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t-statistic sebesar 0,336 lebih kecil dari nilai T-Tabel. Nilai original sampel adalah positif sebesar -0,037. Ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara integritas dengan kinerja melalui kompetensi adalah negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas melalui kompetensi secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja maka dengan demikian H7 ditolak atau tidak berpengaruh nyata.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa integritas melalui kompetensi memiliki arah hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan dalam lingkup UKPBJ Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hasil ini dapat diartikan bahwa secara arah hubungan integritas memberikan arah negatif atau dalam arti lain meskipun terjadi peningkatan pada aspek kebijakan kinerja pelaku pengadaan barang/jasa lingkup kabupaten Hulu Sungai Selatan tetap tidak berubah bahkan mengalami penurunan kinerja.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil penelitian, secara karakteristik responden yang menjadi subyek dalam pelaksanaan penelitian pada dasarnya sudah memiliki kompetensi yang mumpuni hal ini terbukti dengan mayoritas responden memiliki Pendidikan S1 sampai S2. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki kompetensi yang cukup tinggi sehingga dari hasil penelitian, kita mendapatkan hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Edison, dkk (2016) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Terkait hal tersebut, mayoritas responden dalam penelitian ini sudah memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang sangat tinggi.

Terkait hasil penelitian dengan hipotesis yang diajukan dalam pelaksanaan penelitian dapat kita ketahui bahwa dari 7 hipotesis yang dicanangkan hanya 2 hipotesis yang terbukti memiliki pengaruh nyata yaitu integritas terhadap kompetensi dan integritas terhadap kinerja. Walaupun dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa integritas memiliki pengaruh nyata terhadap kompetensi dan kinerja, tetapi secara tidak langsung melalui kompetensi, integritas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap

kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena secara langsung kompetensi sudah tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja. Dalam arti kata karena kompetensi secara langsung tidak memberikan pengaruh nyata maka secara tidak langsung jika kompetensi yang menjadi perantara maka variabel lainnya juga tidak dapat memberikan pengaruh nyata. Hal ini sedikit bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat kita ketahui bahwa apapun jenis kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan UKPBJ Hulu Sungai Selatan sesuai dengan perkiraan awal dimana kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan UKPBJ Hulu Sungai Selatan sangat berkaitan erat dengan penggunaan dan peningkatan teknologi dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa seharusnya menyebabkan para pelaku pengadaan barang/jasa lingkup UKPBJ Hulu Sungai Selatan perlu melakukan upgrade terhadap kompetensi dan kemampuannya dalam teknologi tetapi berdasarkan hasil penelitian, kebijakan tersebut tidak lagi berpengaruh terhadap kompetensi pelaku pengadaan barang/jasa lingkup UKPBJ Hulu Sungai Selatan. Hal ini dapat disebabkan karena mayoritas pelaku pengadaan barang/jasa lingkup Hulu Sungai Selatan berdasarkan data Pendidikan responden sudah memiliki Pendidikan yang cukup tinggi dan memiliki keahlian dalam hal teknologi. Selain itu dapat juga disebabkan karena sudah memahami dan menyadari peran dan tugasnya dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Hal ini menyebabkan perubahan apapun yang terjadi dalam lingkup UKPBJ Hulu Sungai Selatan dapat dijalankan dengan baik dan tidak mempengaruhi kompetensinya dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa.

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa dalam saat sekarang ini terutama dalam pengadaan barang/jasa, integritas yang paling memegang peranan penting. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki integritas tinggi

maka akan berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerjanya.

Ada sedikit hal yang unik yang diperoleh dari hasil penelitian dimana kompetensi ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Padahal dari beberapa referensi, literatur dan hasil penelitian terdahulu yang diperoleh semua hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai seperti hasil penelitian Mungkasa (2018) yang memperoleh hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Lingkungan Hidup Kota Makassar. Begitu juga dengan hasil penelitian Pramularso (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu jika kita merujuk pengertian kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakannya dan hal ini pada prinsipnya berhubungan langsung dengan kinerja seseorang atau pegawai. Namun, jika memperhatikan tingkat Pendidikan responden yang menjadi sasaran penelitian dimana dari rata-rata responden yang mengisi kuesioner mayoritas memiliki Pendidikan S1 yaitu 55% dan S2 dengan 35%. Bisa kita Tarik benang merah kenapa dalam penelitian ini kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana dengan tingkat Pendidikan yang sudah cukup tinggi berkorelasi positif dengan kompetensi yang cukup tinggi serta rata-rata responden juga memiliki tingkat jabatan yang sudah cukup tinggi sehingga apapun jenis kebijakan pimpinan UKPBJ dengan kompetensi yang sudah dimiliki responden tidak akan menjadi kendala dan halangan untuk melaksanakannya dan tidak akan memiliki pengaruh lagu terhadap kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: (1) kebijakan pimpinan UKPBJ HSS tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kompetensi pelaku pengadaan

barang/jasa; (2) Integritas memiliki pengaruh nyata terhadap kompetensi pelaku pengadaan barang/jasa; (3) kebijakan pimpinan UKPBJ HSS tidak memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja pelaku pengadaan barang/jasa; (4) integritas memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa; (5) Kompetensi sudah tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa; (6) kebijakan pimpinan UKPBJ HSS melalui kompetensi secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa integritas melalui kompetensi secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pelaku pengadaan barang/jasa lingkup UKPBJ Hulu Sungai Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anderson, J.C., Rungtusanatham, M., dan Schroeder, R.G. 2011. A Theory of Quality Management Underlying The Deming Management Method. *Academy of Management*, 19(3)
- Edison, E., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Hendarjatno dan Rahardja B. 2013. Persepsi Masyarakat Perbankan di Surabaya terhadap Integritas, Obyektivitas dan Independensi Akuntan Publik. *Majalah Ekonomi* (Th XIII No. 2A Agustus) Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mungkasa, N. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. Tesis. Politeknik STIA LAN Makassar.
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- Pramularso, E.Y. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah

- Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1)
- Riadi, S. 2018. Analisis Kebijakan Pimpinan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Integritas Guru SD di Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3(1)
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar . Yogyakarta.
- Sujianto. 2017. Pengaruh Integritas dan Loyalitas pegawai terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya Terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. *JIMMU Universitas Islam Malang*. 2(2), 65-84.
- Syarief, F. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Bhakti Persada. Bandung.
- Wurangian. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Zabir, M. Kebijakan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh. *Al Idarah: Jurnal Manajemen dan Administrasi Islam*, 2(1)
- Zahra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.