

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KELOMPOK KERJA
PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA DI PEMERINTAH
KOTA PAREPARE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**KADEK SRONINGSIH
2019.MM.1.2155**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KELOMPOK KERJA
PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA DI PEMERINTAH
KOTA PAREPARE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**KADEK SRONINGSIH
2019.MM.1.2155**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KELOMPOK KERJA PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA DI PEMERINTAH KOTA PAREPARE

Oleh:

KADEK SRONINGSIH

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 16 September 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

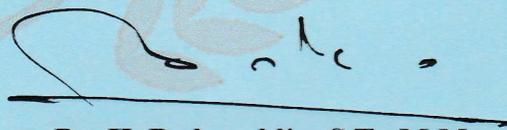
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



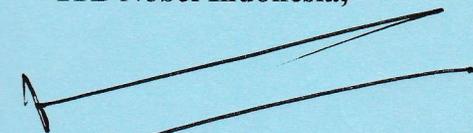
Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si



Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M

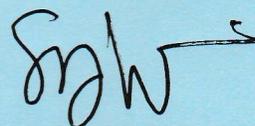
Mengetahui :

**Direktur PPS
ITB Nobel Indonesia,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Sylvia, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KELOMPOK KERJA PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA DI PEMERINTAH KOTA PAREPARE

Nama Mahasiswa : Kadek Sroningsih
NIM : 2019.MM.1.2155
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumberdaya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si
Anggota : Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Azlan Azhari, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M

Tanggal Ujian : 16 September 2021
SK Penguji Nomor : 014/SK/PPS/ITB-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2021

Penulis,



KADEK SRONINGSIH
NIM: 2019.MM.1.2155

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Magister Manajemen di ITB Nobel Indonesia. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. H. Mashur Razak, SE.,MM, Rektor ITB Nobel Indonesia, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M , selaku Direktur Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana ITB Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr Sylvia Sjarlis Ilyas, SE, M.Ak, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.

4. Bapak Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Dr. H. Badaruddin, ST., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing serta memberikan masukan, saran dan kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Dr. Azlan Azhari, S.E., M.M dan Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M anggota komisi Penguji yang telah memberikan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf yang telah mengajar dan membina mahasiswa/i selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
7. Kedua Orang Tua saya, Saudara/I, anak-anak, sahabat-sahabat serta rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia yang juga memberikan doa dan dukungan agar tesis ini dapat terselesaikan

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan di dalam Tesis ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Parepare, September 2021
Penulis,

KADEK SRONINGSIH
NIM: 2019.MM.1.2155

ABSTRAK

Kadek Sroningsih. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare, dibimbing oleh Ahmad Firman dan H. Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (2) mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (3) mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (4) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja (5) untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/di Pemerintah Kota Parepare.

Penelitian ini dilakukan di Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 50 orang Pokja Pemilihan, Pejabat pengadaan (PP) dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Pemerintah Kota Parepare. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (2) secara parsial disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (3) secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (4) secara simultan kompetensi, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare (5) Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja



ABSTRACT

Kadek Sroningsih. 2021. *The Effect of Competence, Motivation and Work Discipline towards the Performance of the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the Parepare City Government, supervised by Ahmad Firman and H. Badaruddin.*

This study aims to (1) determine the effect of partial competence on the Performance of the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the Parepare City Government (2) determine the partial effect of discipline on the Performance of the Employees of the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the Parepare City Government (3) find out the effect of partial motivation on the performance of the Working Group Employees on the Selection of Goods/Services Providers in the City Government of Parepare (4) to determine the effect of competence, discipline, and motivation simultaneously on performance (5) to determine the most dominant variable affecting the performance of group employees Work on the Selection of Goods Providers/in the Parepare City Government.

This research was conducted in the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the Parepare City Government, totaling 50 people. This study used a saturated sample by determining the entire population, namely 50 Pokja Elections, Procurement Officials (PP), and Commitment Making Officers (PPK) of the Parepare City Government. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially competence has a significant effect on employee performance in the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the City Government of Parepare (2) partially discipline has a significant effect on employee performance in the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the Government City of Parepare (3) partially motivation has a significant effect on employee performance in the Working Group on the Selection of Goods/Service Providers in the City Government of Parepare (4) simultaneously competence, discipline, and motivation significantly affect employee performance in the Working Group on Selection of Goods Providers/ Services in the Parepare City Government (5) Competence is the most dominant variable in the Working Group on the Selection of Goods/Services Providers in the Parepare City Government.

Keywords: *Competence, Motivation, Work Discipline, Performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Teori Tentang Kompetensi.....	14
2.3 Teori Tentang Disiplin.....	19
2.4 Teori Tentang Motivasi	24
2.5 Teori Tentang Kinerja.....	28
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	39
3.1 Kerangka Konseptual	39
3.2 Hipotesis	40

3.3 Definisi Operasional	41
3.3.1 Variabel Bebas	42
3.3.2 Variabel Terikat	43
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	44
4.1 Pendekatan Penelitian	44
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	44
4.3 Populasi dan Sampel	44
4.4 Teknik Pengumpulan Data	45
4.5 Jenis dan Sumber Data	45
4.6 Metode Analisis Data	46
4.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian	46
4.6.1.1 Uji Validitas	46
4.6.1.2 Uji Reliabilitas	46
4.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6.3 Regresi Linier Berganda.....	47
4.6.4 Uji Hipotesis.....	48
4.6.5 Koefisien Determinasi.....	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Karakteristik Responden	51
5.2 Uji Kualitas Data	55
5.2.1 Uji Validitas.....	55
5.2.2 Uji Reliabilitas	58
5.2.3 Uji Multikolinieritas.....	59
5.2.4 Uji Autokorelasi.....	60
5.2.5 Uji Normalitas	61
5.2.6 Uji Heteroskedastisitas	62
5.3 Pengujian Hipotesis	62
5.3.1 Analisis Regresi Berganda	62
5.4 Koefisien Determinasi	68
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	69

5.5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	69
5.5.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	72
5.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	74
5.5.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	77
5.5.5 Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai	78
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	79
6.1 Simpulan	79
6.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin.....	51
Tabel 5.2. Distribusi Responden menurut Tingkat Umur	52
Tabel 5.3. Distribusi Responden menurut Tingkat Pendidikan	53
Tabel 5.4. Distribusi Responden Menurut Status	55
Tabel 5.5. Correlations Kompetensi (X1)	56
Tabel 5.6. Correlations Disiplin (X2)	56
Tabel 5.7. Correlations Motivasi (X3)	57
Tabel 5.8. Correlations Kinerja (Y)	58
Tabel 5.9. Hasil Analisis Regresi Berganda	63
Tabel 5.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)	65
Tabel 5.11. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	67
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	40
Gambar 5.1. Uji Normalitas.....	61
Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Karakteristik Responden
4. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
5. Validasi Pengolahan Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengadaan barang/jasa pada hakekatnya adalah upaya pihak pengguna untuk mendapatkan atau mewujudkan barang/jasa yang diinginkannya, dengan menggunakan metode dan proses tertentu agar dicapai kesepakatan harga, waktu, dan kesepakatan lainnya dengan pihak penyedia. Filosofi pengadaan barang/jasa secara umum berlandaskan pada prinsip saling menguntungkan antara pihak-pihak yang terlibat, namun wajib tunduk pada etika dan norma pengadaan yang berlaku serta berpatokan pada prinsip-prinsip, metode dan proses pengadaan barang/jasa yang baku.

Agar hakekat pengadaan barang/jasa tersebut dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, diperlukan suatu sistem yang dapat mengubah proses pengadaan barang/jasa dari sekedar kegiatan transaksional menjadi suatu kegiatan yang utuh dan berkesinambungan. Dari kegiatan yang hanya melihat pengadaan sebagai proses administratif untuk mendapatkan barang/jasa menjadi suatu kegiatan strategis dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks pengadaan barang/jasa pemerintah, lebih jauh ditekankan perlunya proses yang adil, transparan dan akuntabel. Untuk itu

proses pengadaan perlu dilakukan secara terorganisir melalui kelembagaan pengadaan barang/jasa. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018, dan perubahan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah telah mengatur pengorganisasian pengadaan barang/jasa pemerintah dengan menetapkan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) sebagai pusat keunggulan. Di dalam unit tersebut ditetapkan sumber daya manusia pengelola kegiatan dalam bentuk Kelompok Kerja (POKJA) Pemilihan. Pembentukan kelompok kerja pemilihan merupakan upaya untuk melaksanakan proses pengadaan barang/jasa yang adil, transparan dan akuntabel.

Pembentukan UKPBJ sebagai pusat keunggulan pengadaan barang/jasa, diharapkan dapat meningkatkan kapasitas institusional secara terencana dan berkelanjutan. Hal ini dimungkinkan dengan tugasnya, yang antara lain melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia serta mengembangkan prosedur dan tata kerja terkait pengadaan. Selain itu, unit ini juga dapat melaksanakan fungsi konsultatif bagi pelaku pengadaan lainnya dalam teknis pelaksanaan tugasnya.

Pelaksanaan tugas kelompok kerja pemilihan sejauh ini cukup berat, dilihat dari segi wewenang dan tanggung. Selain memiliki wewenang untuk menetapkan penyedia barang/jasa, juga bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pengadaan sesuai etika dan norma pengadaan. Jika dalam pelaksanaan tugas tersebut terjadi polemik yang dinilai sebagai pelanggaran terhadap etika dan norma pengadaan barang/jasa, maka

pelanggaran tersebut dapat berimplikasi hukum yang cukup berat. Oleh sebab itu selayaknya aparat yang ditunjuk dan diberi amanah sebagai kelompok kerja pemilihan ini memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang dimiliki dapat memudahkan dalam menjalankan tugas sebagai kelompok kerja pemilihan. Namun, tingkat kompetensi yang masih terbatas justru dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran maupun penyimpangan sehingga dapat berimplikasi hukum. Oleh karenanya kompetensi menjadi pilihan untuk diteliti.

Salah satu resiko kerja kelompok kerja pemilihan adalah dapat terjadinya kerugian negara dan berdampak pada implikasi hukum. Hal ini menyebabkan banyak aparat yang enggan untuk menerima amanah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab ini. Oleh sebab itu, pemberian motivasi menjadi faktor penting agar aparat yang menerima amanah dapat bekerja dengan baik dan professional.

Kelompok Kerja Pemilihan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dapat dinilai dengan melihat ketepatan waktu pelaksanaan tugasnya. Dengan begitu, tingkat disiplin kerja menjadi point penting untuk menjadi pertimbangan dalam memilih aparat yang akan diberi tugas dan tanggungjawab sebagai kelompok kerja pemilihan. Disiplin kerja setiap anggota kelompok kerja pemilihan akan berdampak pada pencapaian pelaksanaan tugas organisasinya. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari masih adanya pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu sangat penting untuk diketahui sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kelompok kerja pemilihan.

Kelompok Kerja (Pokja) Pemilihan Penyedia Barang/Jasa adalah tenaga teknis profesional yang menjadi perpanjangan tangan dari Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare yang memiliki wewenang dalam melaksanakan fungsi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) lingkup Pemerintah Kota Parepare.

Wewenang, tugas dan tanggung jawab kelompok kerja sangat menentukan dalam pencapaian output pelaksanaan kegiatan pengadaan barang/jasa, sehingga dalam melaksanakan tugasnya kelompok kerja senantiasa dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Dalam berbagai penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan/pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut, antara lain Disiplin, , Motivasi, dan Kompetensi. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa Kinerja kelompok kerja pemilihan barang/jasa dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Kompetensi yang dimiliki oleh anggota Pokja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa.
2. Motivasi yang dimiliki oleh anggota Pokja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa.

3. Disiplin Kerja oleh anggota Pokja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa. Bagian Pengadaan Barang dan jasa pada Sekretariat Daerah Kota Parepare yang melaksanakan fungsi UKPBJ, dalam menjalankan tugas dan wewenangnya harus disertai dengan kompetensi yang dibutuhkan sebagai penunjang keberhasilan pelaksanaan tugas. Pemberian motivasi pun menjadi faktor pendukung agar dalam melaksanakan tugas anggota kelompok kerja tak perlu terus mengkhawatirkan dampak yang akan terjadi, dan tetap focus melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Agar penyelesaian pekerjaan tepat waktu, maka sudah selayaknya setiap anggotanya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan pola pikir tersebut diatas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai beberapa faktor yang diduga terkait dengan pelaksanaan tugas pokja pemilihan penyedia barang/jasa dan pelaku pengadaan lainnya dalam lingkup Pemerintah Kota Parepare, dengan tesis yang berjudul, **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diketahui beberapa variabel untuk dilakukan penelitian. Dan berikut ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare.

2. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare.
3. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare.
4. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare.
5. Mengetahui dengan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja kinerja Kelompok Kerja Pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dari penelitian ini yaitu :

- 1) Sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Kelompok Kerja Pemilihan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- 2) Sebagai kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja Kelompok Kerja pemilihan penyedia barang/jasa.

- 3) Sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti lain, dalam melakukan penelitian serupa pada tempat dan kesempatan yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya pengadaan barang dan jasa tidak bisa lepas dari konsep dasar bisnis, dimana melibatkan banyak pihak yang saling kait-mengait baik dari segi alur produsen-pemasok-konsumen. Tidak hanya itu, dalam bidang strategi dan manajemen pengadaan barang dan jasa juga didasarkan pada konsep manajemen yang biasa diterapkan dalam bisnis. Pernyataan ini di dukung oleh Kotler et.al (2005), yang mencatat bahwa proses bisnis itu meliputi segala hal yang saling berkaitan dan berhubungan dengan proses pengadaan barang dan jasa yang pada awalnya dimulai dari Ihtiar dari pengusaha untuk memenuhi permintaan konsumen, yang kemudian diawali dengan proses produksi, disusul dengan proses pengenalan barang ke konsumen yang biasanya akan dimulai dengan membentuk kesadaran pada merek atau brand awareness. Brand awareness dalam tahapan ini adalah proses yang sangat penting karena dengan membentuk kesadaran target konsumen terhadap produk yang ditawarkan akan memudahkan pemasaran dan penjualan barang dan jasa (Aaker, 2005; Kapferer, 2008). Setelah tahapan itu, produsen akan melibatkan pihak lain yang biasa dikenal dengan supplier yang memiliki tugas untuk menyuplai dan menyalurkan barang dan jasa kepada para penjual atau secara langsung ke pada konsumen.

Sutan Napsan Nasution, (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa Secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, sementara secara simultan pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Raden Yanuar Rasyid Hidayat, (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wening Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Wening Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa secara umum motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Wening Kota Bandung.

Amin Alhusaini, (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru DI SMA Negeri OKU. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan mengambil sampel sebanyak 101 responden. Dengan menggunakan SPSS versi 22, diperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rosmaini, (2019)	Pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja terhadap kinerja pegawai	secara parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, motivasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Yani Lopian	Pengaruh	Secara parsial

	Siregar, (2020)	Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan	kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
3.	Sultan Napsan Nasution, (2020)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat	Secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, sementara secara simultan pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.
4.	Raden Yanuar	Pengaruh Motivasi,	secara umum motivasi,

	Rasyid Hidayat, (2018)	Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wening Kota Bandung	kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Wening Kota Bandung
5.	Amin Alhusaini, (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.2. Teori Tentang Kompetensi

Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi di bidang pekerjaan yang dimaksud. Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi

yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Seperti Kantor Manajemen Personalia Amerika, menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan (Dessler, 2004:70).

Menurut Muhaimin (2004: 151) kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi menurut Spencer (1993) yaitu Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation. Berdasarkan definisi tersebut kata an underlying characteristic mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata causally related berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata criterion referenced mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Gulo (2004: 34) berpendapat bahwa “kompetensi terdiri dari dua aspek yang saling berinteraksi, yaitu: 1) aspek yang tampak atau yang disebut performance (penampilan) dan 2) aspek yang tidak tampak atau

yang disebut aspek rasional”. Performance ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku yang dapat didemonstrasikan sehingga dapat dilihat, diamati dan dirasakan. Sedangkan aspek rasional tidak dapat diamati karena tidak tampil dalam bentuk perilaku empiris. Mc.Ahsan (1981:45), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003:38) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors” Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Sofa (1999:123) mengemukakan “A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment”. Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Menurut Prihadi (2004 : 45-48), ada dua penggunaan istilah kompetensi, yaitu:

1. Untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten. Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan

jabatan, yang berisi deskripsi tugas pekerjaan dan out put jabatan. Tema dalam definisi jenis ini lazim berisi deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan out put jabatan.

2. Untuk merujuk pada dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten (efficiency orientation, result driven). Tema dari definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan out put jabatan yang efektif, outstanding atau superior

Senada dengan pendapat Suprpto, Puslitbang BKN (2004), mengatakan bahwa kompetensi pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengetahuan (cognitive domain), keahlian dan keterampilan (psychomotor domain), perilaku dan sikap (affective domain). Ketiga unsur itu secara langsung mempengaruhi perilaku (behaviour) pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Lasmahadi (Puslitbang BKN, 2004) menegaskan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkannya untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Berdasarkan definisi tersebut, maka tidak semua aspek pribadi dari seorang pegawai itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang

merupakan kompetensi yang dimilikinya. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu.

Menurut Mitrani, (1995) dalam Pfeffer, dkk (2003:110) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu : Sifat-sifat tersebut diatas dapat di definisikan sebagai berikut :

1. Motif (Motives) Motif adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Perangai (Traits) Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Konsep Diri (Self Concept) Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.
4. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (Knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks.
5. Kemampuan (Skills) Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Spencer and Spencer (1993) dalam Pfeffer, dkk (2003:113) menurut kriteria yang digunakan memprediksi kinerja suatu pekerjaan bahwa kompetensi dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu :

1. **Threshold Competencies** adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus di miliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata kompetensi threshold untuk seorang sales adalah pengetahuan tentang produk atau kemampuannya untuk mengisi formulir.
2. **Differentiating Competencies** adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi (konsep diri), biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:204), terdapat beberapa indikator dari kompetensi. Antara lain :

- a. **Pengetahuan (knowledge)**, adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
- b. **Pemahaman (understanding)**, adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- c. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
- d. Sikap (attitude), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- e. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
- f. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

2.3. Teori Tentang Disiplin

Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016: 335) menjelaskan tentang pengertian dari disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan.

Pelaksanaan disiplin kerja pegawai akan membawa pengaruh yang sangat besar, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Dari sisi

organisasi, pelaksanaan disiplin kerja pegawai akan mendatangkan keuntungan diantaranya terpelihara dan terjaminnya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, serta menjamin pelaksanaan prosedur kerja secara baik dan benar sehingga diperoleh hasil yang optimal dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya. Bagi pegawai pelaksanaan disiplin kerja juga akan membawa dampak positif, diantaranya adalah akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang tentunya akan meningkatkan produktivitas pegawai tersebut.

Sutrisno (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi. Indikator disiplin kerja menurut (Siswanto, 2010) : 1) Frekuensi Kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) Etika kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri sendiri, ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Sehingga perlu adanya perhatian.

- g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin:

1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja dan mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaannya;

- 2) Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, agar pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut;
- 3) Memberi tahu jika meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dan menginformasikan urusan yang terkait.

Disiplin adalah bentuk pencapaian tujuan organisasi sehingga disiplin semakin berkembang dengan berbagai jenis, yaitu:

- a. Disiplin Preventif, adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar taat kepada berbagai ketentuan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif, adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan ini berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan, berupa peringatan atau skorsing.
- c. Disiplin Progresif, kebijakan organisasi dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran–pelanggaran secara berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Arif Yusuf Hamali, (2016:219) mengutarakan bahwa disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas

jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri sendiri, ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Sehingga perlu adanya perhatian.
 - 1) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin : Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja dan

mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaannya;

- 2) Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, agar pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut;
- 3) Memberi tahu jika meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dan menginformasikan urusan yang terkait.

2.4. Teori Tentang Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Malayu S.P Hasibuan, (2009:141) Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan Manajer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Teori-teori Motivasi yang dapat menjadi referensi untuk kepentingan analisis, antara lain :

a. Teori Kebutuhan (Hierarki)

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2009:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs) Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (Affiliation or acceptance Needs)
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization) Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara

penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. Teori Prestasi Mc. Clelland's Achivement yang dikutip (Malayu S.P Hasibuan, 2009:162- 163) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

Hal- hal yang memotivasi orang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (Need for achievement). Merupakan daya penggerak yang mendorong memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu need for achievement akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuanserta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal
2. Kebutuhan akan kerja sama (Need for affiliation). Kebutuhan akan kerja sama need for affiliation menjadi daya penggerak yang akan

memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, need for affiliation ini akan merangsang gairah bekerja pegawainya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for power). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Need for power merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia lebih ingin berkuasa akan menimbulkan persaingan.

c. Teori motivasi Claude S. George bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja (Malayu S.P Hasibuan 2009:163), yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan akan prestasi.

2.5. Teori Tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata 'kinerja' berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012).

Menurut oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Moeheriono (dalam Rosyida 2010) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Yuwalliatin (dalam Mangkunegara. 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: 1. Kuantitas kerja; 2. Kualitas kerja; 3. Pengetahuan tentang pekerjaan; dan 4. Perencanaan kegiatan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tentang segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dengan ada dan tidaknya pengawasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Prabu Mangunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah menerapkan kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas

efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012)

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa bisa karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan secara individual.

Organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif terhadap karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua akan ditekankan untuk mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan memberikan arah bagi karyawan (Robert, L. Mathisjhon H. Jackson. 2006).

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia, dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-

masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. (Siswanto, 2002)

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu: a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan

dan ketepatan waktu e) Cooperative, yakni penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). f) Inisiatif yakni penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. g) Personal quality, yakni penilaian responden tentang kepribadian, keramahan dan integritas pribadi. (Dessler. 1997).

Menurut T. Hani Handoko (1993) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hani Handoko menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu : a) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur. b) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. c) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan

ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Kemampuan dan Keahlian. Dengan memiliki kemampuan dan keahlian, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan. Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan menghasilkan kerja yang baik.
3. Rancangan kerja. Rancangan kerja yang benar dapat memudahkan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran dari pekerjaannya.
4. Kepribadian. Karakter yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
5. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, memerintah dan mengawasi bawahan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Motivasi kerja. Apabila pegawai memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, maka pegawai akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
7. Gaya Kepemimpinan. Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.
8. Budaya Organisasi. Aturan, kebiasaan atau norma yang berlaku di suatu organisasi

9. Kinerja. Perasaan yang dimiliki oleh individu setelah melakukan pekerjaannya, perasaan suka ,senang dan gembira.
10. Lingkungan kerja. Suasana atau kondisi tempat bekerja.
11. Loyalitas. Kesetiaan pegawai untuk etap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen. Kepatuhan pegawai untuk melaksanakan kebijakan atau aturan yang ada di organisasi
13. Displin kerja. Melaksanakan aktivitas secara bersungguh-sungguh sesuai dengan ketepatan waktu.

Menurut Moorhead dan Megginson (dalam Darman, 2016) banyak factor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, antara lain :

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work).

Faktor ini merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Kualitas pekerjaan seseorang dapat dilihat dari segi ketelitian kerja, kerapihannya dalam bekerja, keterampilan dan kecakapan yang pegawai miliki.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work).

Faktor ini menggambarkan seberapa besar beban kerja atau berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam suatu waktu. Kuantitas pekerjaan dapat diukur dari kemampuan pegawai secara kuantitatif didalam mencapai target kerja atau hasil kerja atas pekerjaan baru yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge).

Faktor ini menggambarkan bahwa penempatan seorang pegawai dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan background pendidikan atau pengetahuan mengenai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini ditinjau dari pengetahuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (Teamwork).

Faktor ini menunjukkan bagaimana seorang pegawai bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama Tim bukan hanya berarti bahwa pegawai bekerjasama dengan sesama pegawai, tetapi juga bekerja sama dengan pimpinan dalam organisasi tersebut. Kerjasama dengan pimpinan merupakan faktor penting, hubungan yang kondusif harus dapat terjalin antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya.

5. Kreatifitas (Creativity).

Faktor kreatifitas merupakan kemampuan dan keahlian seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus selalu menunggu perintah atasan serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru dalam organisasi yang dapat berguna bagi perbaikan dan kemajuan organisasi tersebut.

6. Inovasi (Inovation).

Faktor inovasi diartikan sebagai kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru yang didasarkan atas ide-ide atau pemikiran yang cemerlang guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

7. Inisiatif (initiative).

Seorang pegawai yang mampu mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan kerja, mampu bekerja sendiri untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, dan mampu mengambil langkah pertama dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Tujuan penilaian kinerja menurut Sopiah (2008:313) dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu
 - a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
 - c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan Apabila dirancang secara tepat, maka sistem penilaian ini dapat :
 - a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan- kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan
 - c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
 - d. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menerapkan saran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
 - e. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.
 - f. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

BAB III

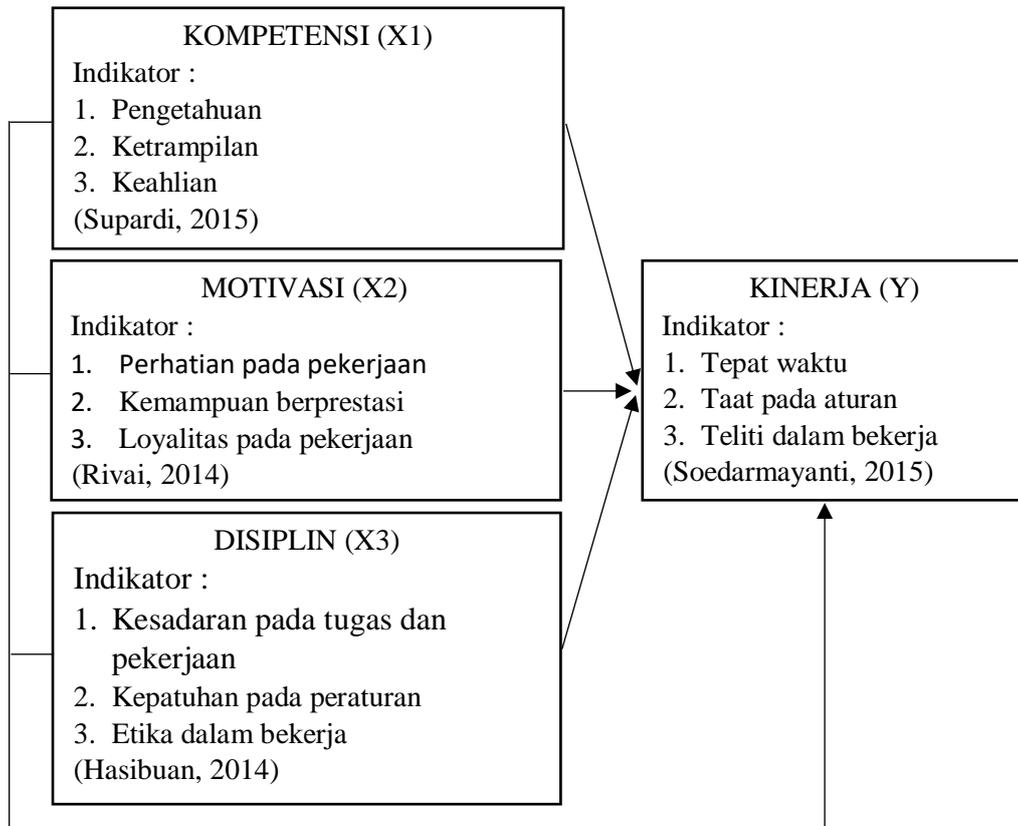
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini berorientasi pada pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pokja pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare serta faktor-faktor yang menghambat kinerja pokja pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Sehubungan dengan itu ditetapkan jenis *penelitian korelasi* yang dimaksudkan untuk menjelaskan dan memahami pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pokja pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare serta faktor-faktor yang menghambat kinerja pokja pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Peneliti akan melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Pokja Pemilihan Penyedia Pengadaan Barang / Jasa di Kota Parepare. Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui kuesioner dan pengamatan.



Gambar. 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- diduga Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja kelompok kerja pemilihan.
- diduga Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja kelompok kerja pemilihan.
- diduga Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja kelompok kerja pemilihan.

- d. diduga Kompetensi, Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja kelompok kerja pemilihan.
- e. diduga Disiplin berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja kelompok kerja pemilihan.

3.3 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

1. Kompetensi

suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Indikator yang digunakan adalah:

- a. Pengetahuan
- b. Ketrampilan
- c. keahlian

2. Motivasi

Segala sesuatu yang dapat menggerakkan atau mendorong seseorang guna melakukan tindakan terhadap sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi, seseorang bisa dengan semangat atau antusias dalam mengerjakan

sesuatu, baik hal yang positif maupun negatif. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Perhatian pada pekerjaan
- b. Kemampuan berprestasi
- c. Loyalitas pada pekerjaan

3. Disiplin

Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. kesadaran pada tugas dan pekerjaan
- b. kepatuhan pada peraturan
- c. etika dalam bekerja

3.3.1 Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:61), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini meliputi Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

3.3.2 Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:61), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau berdampak akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja (Y).

3.4 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, pada kuesioner tersebut, setiap variabel terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu. Setiap jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, dimana peneliti berusaha mencari jawaban terhadap rumusan permasalahan yang diteliti dengan menyesuaikan pada kondisi lingkungan penelitian. Peneliti akan mendeskripsikan data-data yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan selama kurang lebih 1 (satu) bulan di Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 78, Kelurahan Bumi Harapan, Kecamatan Bacukiki Barat, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota pokja pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare serta pelaku pengadaan barang dan jasa lainnya (PPK). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dan yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah seluruh anggota pokja dan PPK pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare serta pelaku pengadaan lainnya adalah sebanyak 50 orang, sehingga sistem yang digunakan adalah sampel jenuh.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang dibutuhkan oleh peneliti dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat nantinya dalam penelitian pada Bagian Pengadaan barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare.
2. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian dalam hal ini pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Parepare.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kelompok kerja pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada Aparatur Sipil Negara.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan organisasi antara lain data pegawai dan profil organisasi.

4.6. Metode Analisis Data

4.6.1. Pengujian Instrumen Penelitian

4.6.1.1. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5% maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

4.6.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan realibel bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat realibilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan realibel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokolerasi yaitu kolerasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan oleh regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6.3. Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan menggunakan analisis regresi. Hubungan linier antara beberapa variabel bebas yang disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya terhadap variabel terikat

yang disebut Y ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat disebut sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = Tingkat kesalahan

4.6.4. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Kompetensi (X₁), motivasi (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja kelompok kerja pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare (Y) secara bersama-sama, maka akan dilakukan uji F. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh faktor independent terhadap faktor dependent secara parsial maka akan dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama (Uji t)

Pengujian ini menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen secara individual atau parsial. Nilai t masing-masing variabel bebas dibandingkan dengan

nilai t tabel pada taraf kesalahan / signifikansi 5% (= 0,05) untuk pengujian ini. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1) Jika t-hitung < t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima

2) Jika t-hitung > t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H1 diterima

b. Pengujian hipotesis kedua (Uji F)

Tes ini digunakan untuk melihat apakah ada variabel independen (kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja) yang memiliki pengaruh positif dan penting terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel pada derajat kesalahan / signifikansi 5% (= 0,05).

Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

a. Jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima

b. Jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H1 diterima

4.6.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar varians variabel dependen dapat dijelaskan oleh persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model.

Koefisien determinan (R²) bervariasi dari 0 (nol) hingga 1 (satu), dengan 0 sebagai yang terendah dan 1 sebagai yang tertinggi. Jika determinasi (R²)

semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kurang memadai.

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen akan semakin besar dengan pendekatan determinasi (R^2) yang menunjukkan angka mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) menjadi lebih kuat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan pada seluruh sampel Pegawai Pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare yang berjumlah 50 orang responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden, dapat dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukanlah merupakan penghalang bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai diberikan tanggungjawab sesuai dengan tingkat kemampuan, sifat dan jenis kelamin yang dimilikinya. Adapun distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	30	60
2.	Perempuan	20	40
Jumlah		50	100

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan data pada Tabel 5.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa komposisi responden menurut jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis

kelamin Laki - laki yaitu 30 orang (60 %) bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang jumlahnya lebih sedikit yaitu 20 orang (40 %). Meskipun terdapat perbedaan tersebut diharapkan pegawai saling membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat meningkatkan kinerja Pegawai Pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

2. Tingkat Umur

Tingkat umur responden merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare. Semakin bertambah umur seseorang maka semakin baik pemahaman dalam menilai pekerjaannya dan cenderung memiliki pola pikir dan kemampuan yang memadai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerjanya. Tingkat umur responden yang terendah adalah 20 tahun dan yang tertinggi adalah 45 tahun. Adapun distribusi responden menurut tingkat umur dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2. Distribusi Responden menurut Tingkat Umur

No.	Tingkat Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	20 - 30	8	16
2.	31 - 40	16	32
3.	41 - 50	13	26
4.	≥ 51	13	26
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan data pada Tabel 5.2 dapat dijelaskan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 8 orang (16 %), berumur 31-40 tahun sebanyak 16 orang (32 %), berumur 41-50 sebanyak 13 orang (26 %) dan yang berumur 51 tahun ke atas sebanyak 13 orang (26 %). Hal ini berarti pada umumnya responden memiliki tingkat umur 31-40 tahun dianggap memiliki usia yang cukup sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik. Sedangkan pegawai yang masih berusia lanjut juga masih dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai sesuai bidangnya masing – masing.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk watak dan cara berfikir yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare. Adapun distribusi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3. Distribusi Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
D3	2	4%
S1	27	54%
S2	21	42%
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan data pada Tabel 5.3 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang menempati proporsi terbanyak adalah S1 sebanyak 27 orang (54 %), kemudian diikuti tingkat pendidikan S2 sebanyak 21 orang (42 %), dan dan paling sedikit D3 sebanyak 2 orang (4 %), Dari data tersebut dapat dikatakan tingkat pendidikan Pegawai Pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare tergolong cukup memadai karena lebih dari separuh pegawai memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Dengan tingkat pendidikan yang memadai diharapkan akan tercipta suatu kinerja yang baik. Namun demikian, disadari bahwa tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja seseorang, karena bisa saja pegawai yang berpendidikan lebih tinggi atau berpendidikan lebih rendah merasakan kinerja yang lebih baik

4. Masa Kerja Pegawai

Masa kerja seseorang berhubungan langsung dengan tingkat pengalaman. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin pengalaman, terampil, dan produktif dalam bekerja. Masa kerja responden adalah lamanya pegawai sejak terangkat menjadi Pegawai Pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.. Adapun distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5. 4 berikut ini.

Tabel 5.4. Distribusi Responden Menurut Status

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5	10	20
2.	6 - 10	11	22
3.	11 - 15	14	28
4.	16 - 20	7	14
5.	≥ 21	8	16
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan data pada Tabel 5.4 di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden dari 1-5 tahun sebanyak 10 orang (20 %), 6-10 tahun sebanyak 11 orang (22 %), selanjutnya untuk masa kerja 11- 15 tahun sebanyak 14 orang (28 %), masa kerja 16-20 tahun sebanyak 7 orang (14 %), dan masa kerja 21 tahun ke atas sebanyak 8 orang (16%). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja pegawai yang dominan adalah 11 - 15 tahun. Hal ini sejalan dengan usia pegawai yakni dikisaran 31- 40 tahun dan tingkat pendidikan yaitu di dominasi oleh lulusan sarjana.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

- 1) Hasil uji validitas instrument variabel kompetensi (X1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi menggunakan bantuan *software* (SPSS 20), selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5. Correlations Kompetensi (X1)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Kompetensi (X1)				
1	0.806	0.000	0.30	Valid
2	0.773	0.000	0.30	Valid
3	0.530	0.000	0.30	Valid
4	0.652	0.000	0.30	Valid
5	0.594	0.000	0.30	Valid
6	0.764	0.000	0.30	Valid
7	0.440	0.001	0.30	Valid
8	0.639	0.000	0.30	Valid
9	0.580	0.000	0.30	Valid
10	0.574	0.000	0.30	Valid
11	0.521	0.001	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 11 (sebelas) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

2) Hasil uji validitas instrument variabel disiplin (X2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi menggunakan bantuan *software* (SPSS 20), selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 5.6. Correlations Disiplin (X2)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Disiplin (X2)				
12	0.770	0.000	0.30	Valid
13	0.768	0.000	0.30	Valid
14	0.478	0.000	0.30	Valid
15	0.673	0.000	0.30	Valid
16	0.517	0.000	0.30	Valid
17	0.826	0.000	0.30	Valid
18	0.414	0.000	0.30	Valid

19	0.649	0.003	0.30	Valid
20	0.587	0.000	0.30	Valid
21	0.602	0.000	0.30	Valid
22	0.671	0.000	0.30	Valid
23	0.536	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 12 (dua belas) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

3) Hasil uji validitas instrument variabel motivasi (X3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi menggunakan bantuan *software* (SPSS 20), selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 5.7. Correlations Motivasi (X3)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Motivasi (X3)				
24	0.538	0.000	0.30	Valid
25	0.538	0.000	0.30	Valid
26	0.393	0.005	0.30	Valid
27	0.842	0.000	0.30	Valid
28	0.712	0.000	0.30	Valid
29	0.712	0.000	0.30	Valid
30	0.712	0.000	0.30	Valid
31	0.842	0.000	0.30	Valid
32	0.842	0.000	0.30	Valid
33	0.842	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 10 (sepuluh) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

4) Hasil uji validitas instrument variabel kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi menggunakan bantuan *software* (SPSS 20), selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 5.8. Correlations Kinerja (Y)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Kinerja (Y)				
34	0.818	0.000	0.30	Valid
35	0.751	0.005	0.30	Valid
36	0.512	0.000	0.30	Valid
37	0.683	0.000	0.30	Valid
38	0.558	0.001	0.30	Valid
39	0.845	0.005	0.30	Valid
40	0.454	0.000	0.30	Valid
41	0.655	0.000	0.30	Valid
42	0.617	0.005	0.30	Valid
43	0.503	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 10 (sepuluh) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

5.2.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrument. Semua instrument dikatakan reliable atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrument tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa

instrument dikatakan reliable apabila diujicobakan pada subjek lain dalam waktu yang lain pula namun mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	11

X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	12

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	10

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan uji realibilitas dari semua instrumen pengukuran dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa semua instrument reliable, karena nilai *alpha crombachnya* melebihi dari 0,60.

5.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya antar variable bebasnya tidak berkorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, digunakan perhitungan Variance Inflation Factor (VIF). Jika salah

satu variable bebas 37 memiliki VIF diatas 10, maka dapat dikatakan telah terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas untuk model dalam penelitian.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,964	1,190		-1,650	,106		
	x1	,512	,122	,555	4,191	,000	,027	36,653
	x2	,360	,113	,424	3,198	,003	,027	36,710
	x3	,047	,020	,053	2,374	,022	,947	1,056

a. Dependent Variable: y

Dari hasil pengujian Variance Influence Factor diatas, diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki VIF diaas 10, sehingga dikatakan bahwa terjadi multikolinieritas terjadi di variabel X1 dan X2, sedangkan untuk variabel X3 tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF.nya dibawah 10.

5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi ini bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Jika ada korelasinya, maka dikatakan telah terjadi suatu autokorelasi. Suatu model yang baik seharusnya tidak terdapat autokorelasi. Masalah autokorelasi ini seringkali dialami oleh data time series.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,989 ^a	,978	,977	,46209	1,506

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

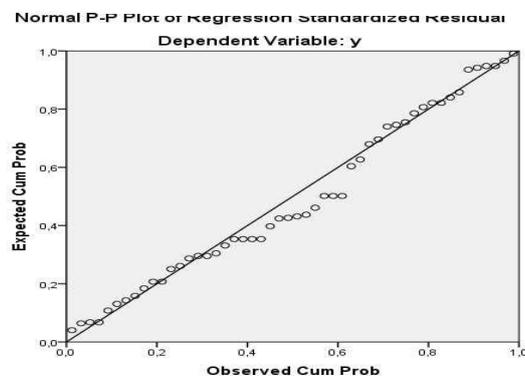
- Jumlah $n = 50$
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai $dL = 1.420$
- Nilai $dU = 1.473$
- Nilai $Dw = 1.506$
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($1.506 > 1.473$) = Tidak Terdapat

autokorelasi

5.2.5 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Ghozali, (2013). Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.

Gambar 5.1. Uji Normalitas



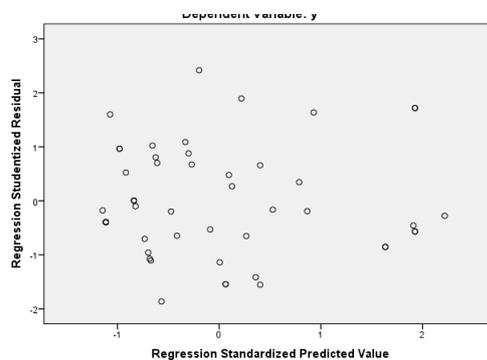
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dengan melihat tampilan grafik normal P-Plot, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

5.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas



Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

5.3 Pengujian Hipotesis

5.3.1 Analisis Regresi Berganda

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dan diolah menggunakan *software* SPSS v20 diperoleh hasil (*output*) hasil regresi berganda. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,964	1,190		-1,650	,106
x1	,512	,122	,555	4,191	,000
x2	,360	,113	,424	3,198	,003
x3	,047	,020	,053	2,374	,022

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = -1.964 + 0.512 X^1 + 0.360 X^2 + 0.047 X^3$$

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Dari tabel Coefficients kita bisa melihat banyak hal terkait gambaran pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara satu persatu.

Pada Kolom *Unstandardized Coefficients* kita dapat memperoleh dua jenis informasi, yaitu nilai *coefficient* itu sendiri dan standar errornya. Dari output diatas kita dapat lihat nilai *coefficient* dari masing masing sebagai berikut:

- a. Koefisien Constant (Konstanta) sebesar -1.964 dengan standar error yang cukup tinggi yaitu 1.190. Artinya nilai dari variabel kinerja sebesar 1.964.
- b. Variabel kompetensi memiliki koefisien sebesar 0.512 dengan standar error 0.122. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0,000.

- c. Variabel disiplin memiliki koefisien 0.360 dengan standar error 0.113. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0.003.
- d. Variabel motivasi memiliki koefisien 0.047 dengan standar error 0.020. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0.022.

Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

a. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistic t dan statistik F. uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistic F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama variabel independen (kompetensi, disiplin dan motivasi) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan motivasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,964	1,190		-1,650	,106
x1	,512	,122	,555	4,191	,000
x2	,360	,113	,424	3,198	,003
x3	,047	,020	,053	2,374	,022

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Untuk melihat t tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom dan hal ini ditentukan dengan rumus :

$$Df = n - k$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Pada analisis regresi digunakan probabilitas dengan mencari nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $50-4 = 46$ (n adalah jumlah kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 1 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1.679 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $4.191 > 1.679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya kompetensi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare .

2. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $3.198 > 1.679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare .
3. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $2.374 > 1.679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.022 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare Prov Sul-Sel.

Tabel 5.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436,678	3	145,559	681,682	,000 ^b
Residual	9,822	46	,214		
Total	446,500	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0.05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df2 = 50 - 4 = 46$, maka nilai F tabel adalah 2.84.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F tabel ($681.682 > 2.84$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare .

5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2010) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,978	,977	,46209

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas Nampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,978, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi sebesar 0.978 atau 97.8% variansi kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengaruh variabel

kompetensi, disiplin dan motivasi. Sedangkan sisanya 2.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja, dimana berdasarkan hasil output SPSS, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $4.191 > 1.679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima. Ini mengindikasikan bahwa apabila kompetensi di Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawainya juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa kompetensi pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare telah baik. Semua indikator telah berjalan sesuai prosedur, sehingga menimbulkan efek yang positif terhadap semua pegawai. Selain itu juga, instruktur, materi, tujuan kompetensi dan sasaran yang diberikan oleh pimpinan untuk kemajuan kinerja dari pegawai-pegawainya telah terlaksana dengan cukup baik.

Pernyataan ini sejalan dengan temuan dari Raden Yanuar Rasyid Hidayat, (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wening Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin

terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Wening Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa secara umum motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Wening Kota Bandung.

Hasil penelitian sebelumnya juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019). Judul penelitian yang dilakukan yaitu “Pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja terhadap kinerja pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan kinerja terhadap kinerja pegawai. Dengan mengambil sampel jenuh sebanyak 80 orang, dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dihasilkan bahwa secara parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, motivasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kasualitas kompetensi menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kompetensi, Sutoto (2004), hal ini dimungkinkan apabila pegawai mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja yang terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan pelanggan, melakukan tindakan persuasif, memahami iklim dan budaya organisasi, mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara

dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektifitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak membangkang..

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang telah penulis sebutkan sebelumnya yaitu hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Berdasarkan uji t diperoleh hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi adalah faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik suatu pelatihan didalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya apabila pelatihan disuatu organisasi, maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam kuesioner yang memang sesuai dengan karakteristik dari Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare tersebut. Adapun hambatannya adalah terkadang masih ada pegawai yang kurang merespon baik dengan adanya penelitian ini dikarenakan kurangnya pengetahuan pegawai.

5.5.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t -hitung $3.198 > 1.679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

Dapat dikatakan bahwa semakin kuat disiplin pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare Prov Sulsel. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rismawati, (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang,. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,135 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,105, nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,694 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,000, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,031 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap

peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang, sedangkan variabel kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yuni Andriani (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, dimana tujuan dari penelitiannya yaitu untuk mengetahui besar pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan standar kerja, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Disiplin kerja terlaksana dengan cukup baik sehingga telah meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa disiplin memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa disiplin adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil perkalian atau fungsi dari kedisiplinan pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi Mangkunegara (2004). Semakin tinggi kedisiplinan pegawai akan semakin tinggi

pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya apabila kedisiplinan pegawai rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam kuesioner yang memang sesuai dengan karakteristik dari Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare tersebut.

5.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t -hitung $2.374 > 1.679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.022 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Yani Lopian Siregar, (2020) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pajak Pratama Tapak Tuan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 orang dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa secara parsial

kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Sutan Napsan Nasution, (2020) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa Secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, sementara secara simultan pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi

sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang telah penulis sebutkan sebelumnya yaitu hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Berdasarkan uji t diperoleh hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare .

Dari hasil penelitian yang diperoleh, berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik dalam dirinya dan diterapkan dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi Mangkunegara (2004). Semakin baik suatu karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi pegawai rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam kuesioner yang memang sesuai dengan karakteristik dari Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare tersebut.

5.5.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai akan ditentukan oleh karakteristik tiap-tiap individu itu sendiri sebagai bagian dari organisasi, kompetensi yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dari tiap-tiap pegawai yang tumbuh di suatu organisasi, serta bagaimana disiplin dari pegawai itu sendiri sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare Prov Sul-Sel. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gibson (2016) tentang kerangka perilaku individu bahwa hasil berupa kinerja ditentukan oleh individu, lingkungan meliputi lingkungan perusahaan, serta perilaku individu di dalam perusahaan.

Suharyadi dan Purwanto (2014) mengatakan Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau uji F. Uji global adalah uji kemampuan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1, X_2, \dots, X_n , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df_2 = 50 - 4 = 46$, maka nilai F tabel adalah 2.84. Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F

tabel ($681.682 > 2.84$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare. hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi sebesar 0.978 atau 97.8% variansi kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi. Sedangkan sisanya 2.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.5.5 Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ternyata variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan dari pada variabel bebas yang lain yaitu variabel disiplin dan motivasi, Hal tersebut terlihat pada uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai terbesar dengan dan t hitung 4.191. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel disiplin dan motivasi, sehingga ini membuktikan bahwa variabel kompetensi secara linier sangat berkaitan dan terbukti lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel lain, tingkat pendidikan, keterampilan dan perilaku akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.
- 2) Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel lain, kesadaran pada tugas dan pekerjaan, kepatuhan pada peraturan, dan etika dalam bekerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.
- 3) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel lain, perhatian pada pekerjaan, kemampuan berprestasi dan loyalitas pada pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

- 4) Secara simultan variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua unsur yang terdapat dalam variabel kompetensi, disiplin dan motivasi dapat berpengaruh secara positif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.
- 5) Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, bahwa dari semua variabel yang diamati kompetensi pegawai menjadi faktor yang paling banyak memberi pengaruh positif terhadap kinerja Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare.

6.2 Saran

- 1) Perlu penerapan kompetensi, disiplin dan motivasi sebagai indikator utama dalam rekrutmen tenaga pada Kelompok Kerja Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare, dengan menempatkan kompetensi sebagai indikator paling besar dan menentukan.
- 2) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar bisa menguji asumsi klasik serta mencari faktor dan indikator lain sebagai alat untuk mengukur pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai Kelompok Kerja

Pemilihan Penyedia Barang/Jasa di Pemerintah Kota Parepare, untuk dikomparasikan dengan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin.

- 3) Diharapkan kepada Pemerintah Kota Parepare agar seluruh anggota kelompok kerja diberikan pembekalan berupa workshop, bimtek, dan semacamnya untuk pengembangan variabel indikator kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tiarmanm, Implementasi Fungsi Koordinasi dalam Pemerintahan (Studi Kasus Koordinasi Gubernur DIY dalam Penyelesaian Sengketa Batas Daerah antara Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul. Skripsi Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2011.
- Alfian. 2015. Pemetaan Jenis dan Resiko Kecurangan Dalam Audit Pengadaan Barang dan Jasa. *Jurnal Pengadaan*. ISSN:2089-2861. Vol.4, No.1.
- Amin Alhusaini, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020 Halaman 2166-2172.
- Ansari, Muhammad Insa. 2016. Penerapan Pakta Integritas Pada Pengadaan Barang/Jasa Untuk Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah Yang Bersih. *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 18, No. 3, Desember, 2016, hal 385-401.
- Arif Yusuf Hamali. 2016 *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2016
- Beth, Elodie. 2005. Main Findings of the Forum Workshop on “improving Transparency in Public Procurement”. In OECD. *Fighting Corruption and promoting Integrity in Public Procurement*. Paris. OECD.
- BPK RI., 2016. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II*. Jakarta
- Coralie Bryant dan louise G.White. *Manajemen pembangunan untuk negara berkembang*. Jakarta: LP3ES, 1987
- Ghozali. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Managemen Adisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008 *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Hehamahua, A. 2011. *Pengadaan Barang dan Jasa, Korupsi dan Reformasi Birokrasi*. <http://www.lkpp.go.id>, diakses pada tanggal 12 Maret 2017.
- Hernandez, J. R. dan T. Groot. 2007. *Corporate Fraud: Preventive Controls Which Lower Corporate Fraud*. Amsterdam Research Centre in Accounting.
- Huslina, Hersi. 2015. *Pengaruh Integritas Aparatur, Kompetensi Aparatur dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Sistem*

- Pencegahan Fraud. Jurnal Magister Akuntansi. Pascasarjana Univ. Syiah Kuala. ISSN: 23020199. hal 55-64.
- Jatiningtyas, N. dan Endang, K. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Pengadaan Barang/Jasa Pada Lingkungan Instansi Pemerintah Di Wilayah Semarang. Tesis, Universitas Diponegoro.
- Larasati, D. 2011. Development of Contractor Quality Assurance System in Indonesia Construction Procurement, unpublished Doctor of Philosophy dissertation, Graduate School of Engineering, Kochi University of Technology, Kochi, Japan
- Menezes, F. M., R. Pitchford, dan A. Wait. 2003. Tendering and Bidding for Access: A Regulator's Guide to Auctions. Australian Journal of Management, Vol 28, No 3, hal 345-370.
- Messah, Yunita Afliana. 2013. Pengendalian Waktu dan Biaya Pekerjaan Konstruksi Sebagai Dampak Dari Perubahan Desain (Studi Kasus Embung Irigasi Oenaem, Kecamatan Biboki Selatan Kabupaten Timor Tengah Utara). Jurnal Teknik Sipil Vol. II No. 2, September 2013.
- Moekijat. Koordinasi (Suatu Tinjauan Teori). Bandung: Mandar Maju, 1994
- Mulyasa. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012
- Nur Fajriana. Koordinasi Kepala Desa dalam Pembangunan Infrastruktur di Desa Suatang Keteban Kecamatan Pasir Belengkong Kbupaten Paser. Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, 2014.
- Ogunsanmi, O, E. 2013. Effects of Procurement Related Factors on Construction Project Performance In Nigeria. Ethiopian Journal of Environmental Studies and Management. Vol.6,No.2.
- Pich, Michael T., Loch Christoph H Loch and Meyer de Arnoud. (2002). On Uncertainty, Ambiguity, and Complexity in Project Management. *Inform. Management Science*, Vol 48. No.8. hal 1008-1023.
- Raden Yanuar Rasyid Hidayat, 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wening Kota Bandung". Universitas Pasundan, institutional repositories & scientific journals. Diakses dari <http://repository.unpas.ac.id/39136/>, pada tanggal 2 mei 2021.
- Republik Indonesia. 2000. Keputusan Menteri Nomor 18 tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah.

- Republik Indonesia. 2010. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Rosmaini, 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15.
- Schlenker, B.R., Miller, M.L. & Johnson, R.M, 2009. Moral Identity, integrity and personal responsibility. In D. Narvaez & D.K. Lapsey, *Personality, identity and character*. Cambridge: Cambridge University Press. hal 316-340.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta. Program Pascasarjana UMS.
- Siahaan, OCH. 2009. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, dan Kompetensi terhadap Efektivitas Audit Internal. Tesis-Abstrak. Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutan Napsan Nasution, 2020. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020.
- Syarkani.2017 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3, No. 3, Universitas Achmad Yani Banjarmasin.
- Thai, K. V. 2001. Public Procurement Re-examined. *Journal of Public Procurement*, Vol 1, No 1, hal 9-50.
- True, N.F. 1988. Determining the Accuracy of a Cost Estimate. *AACE Transaction*, T.2.1 – T.2.10.
- Viska Mediana. Analisis Koordinasi Dinas Perhubungan dalam Penyediaan Pelayanan Jasa Transportasi Angkutan Kota Depok. Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, Edisi 5, 2016
- Yani Lopian Siregar, 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan”. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Managemen*, Vol. 2 No.1 Februari 2020.

Lampiran 3. Karakteristik Responden

KARAKTEKRISTIK RESPONDEN

RESPONDEN UMUR

NO.	JENIS KELAMIN	FREKUENSI
1.	L	30
2.	P	20
	Total	50

RESPONDEN UMUR

NO.	RENTANG UMUR	FREKUENSI
1.	20-30 Tahun	8
2.	31-40 Tahun	16
3.	41-50 Tahun	13
4.	51-60 Tahun	13
	Total	50

RESPONDEN MASA KERJA

NO.	MASA KERJA	FREKUENSI
1.	1 - 5 Tahun	10
2.	6 - 10 Tahun	11
3.	11 - 15 Tahun	14
4.	16 - 20 Tahun	7
5.	21 - 25 Tahun	8
	TOTAL	50

RESPONDEN TINGKAT PENDIDIKAN

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	FREKUENSI
1.	SMA	2
2.	DIPLOMA	15
3.	S1	27
4.	S2	6
	TOTAL	50

Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.total
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	49
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	51
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	48
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	49
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	48
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	47
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	47
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	47
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	51
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	46
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	48
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	46
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	48
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	47

5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.total
1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	54
2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	55
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
7	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
17	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	53
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	55
22	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
23	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52
24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
25	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
26	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
28	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	51
34	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
37	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
49	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51

50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	54
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.total
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
22	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
23	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
35	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
39	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
43	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46

50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.total
1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
7	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
22	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
23	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
25	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
26	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
34	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45

Lampiran 5. Validasi Pengolahan Data

▪ UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2787$)

1. Validitas Kompetensi (X1)

		Correlations											
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	x1
VAR00001	Pearson Correlation	1	,578**	,515**	,523**	,540**	,671**	,418**	,435**	,342**	,232**	,315**	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,003	,002	,015	,105	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	,578**	1	,181	,370**	,315**	,552**	,497**	,454**	,428**	,534**	,417**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000		,209	,008	,026	,000	,000	,001	,002	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	,515**	,181	1	,561**	,256	,406**	,068	,219	,107	,129	,181	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000	,209		,000	,073	,004	,639	,126	,459	,371	,209	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	,523**	,370**	,561**	1	,346	,479**	,139	,321	,219	,308	,202	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000		,014	,000	,336	,023	,126	,030	,160	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	,540**	,315**	,256	,346	1	,464**	,016	,435**	,256	,141	,315**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,073	,014		,001	,912	,002	,073	,328	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	,671**	,552**	,406**	,479**	,464**	1	,267	,479**	,307	,434**	,256	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,001		,061	,000	,030	,002	,072	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	,418**	,497**	,068	,139	,016	,267	1	-,054	,540**	,091	,115	,440**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,639	,336	,912	,061		,709	,000	,530	,428	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008	Pearson Correlation	,435**	,454**	,219	,321	,435**	,479**	-,054	1	,385**	,482**	,202	,639
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,126	,023	,002	,000	,709		,006	,000	,160	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00009	Pearson Correlation	,342**	,428**	,107	,219	,256	,307	,540**	,385**	1	,214	,181	,580**
	Sig. (2-tailed)	,015	,002	,459	,126	,073	,030	,000	,006		,135	,209	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00010	Pearson Correlation	,232**	,534**	,129	,308	,141	,434**	,091	,482**	,214	1	,362**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,371	,030	,328	,002	,530	,000	,135		,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00011	Pearson Correlation	,315**	,417**	,181	,202	,315**	,256	,115	,202	,181	,362**	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,026	,003	,209	,160	,026	,072	,428	,160	,209	,010		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1	Pearson Correlation	,806**	,773**	,530**	,652**	,594**	,764**	,440**	,639	,580**	,574**	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Motivasi (X2)

Correlations														
		VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	x2
VAR00013	Pearson Correlation	1	,578**	,515**	,523**	,557**	,683**	,418**	,435**	,372**	,170	,232	,315**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,003	,002	,008	,239	,105	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00014	Pearson Correlation	,578**	1	,181	,370**	,238	,574**	,497**	,454**	,463**	,454**	,534**	,417**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,209	,008	,096	,000	,000	,001	,001	,001	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00015	Pearson Correlation	,515**	,181	1	,561**	,175	,424**	,068	,219	,062	,053	,129	,181	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000	,209		,000	,225	,002	,639	,126	,669	,714	,371	,209	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00016	Pearson Correlation	,523**	,370**	,561**	1	,271	,598**	,139	,321	,252	,321	,395**	,286**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000		,057	,000	,336	,023	,077	,023	,005	,044	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00017	Pearson Correlation	,557**	,238	,175	,271	1	,516**	,066	,357**	,290**	,100	,077	,238	,517**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,225	,057		,000	,647	,011	,041	,491	,593	,096	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00018	Pearson Correlation	,683**	,574**	,424**	,598**	,516**	1	,224	,598**	,340**	,491**	,543**	,255	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000		,117	,000	,016	,000	,000	,074	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00019	Pearson Correlation	,418**	,497**	,068	,139	,066	,224	1	-,054	,566**	,042	,091	,115	,414**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,639	,336	,647	,117		,709	,000	,770	,530	,428	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00020	Pearson Correlation	,435**	,454**	,219	,321	,357**	,598**	-,054	1	,419**	,406**	,482**	,202	,649**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,126	,023	,011	,000	,709		,002	,003	,000	,160	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00021	Pearson Correlation	,372**	,463**	,062	,252	,290**	,340**	,565**	,419**	1	,169	,245	,215	,587**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001	,669	,077	,041	,016	,000	,002		,242	,087	,134	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00022	Pearson Correlation	,170	,454**	,053	,321	,100	,491**	,042	,406**	,169	1	,917**	,370**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,239	,001	,714	,023	,491	,000	,770	,003	,242		,000	,008	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00023	Pearson Correlation	,232	,534**	,129	,395**	,077	,543**	,091	,482**	,245	,917**	1	,362**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,371	,005	,593	,000	,530	,000	,087	,000		,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00024	Pearson Correlation	,315**	,417**	,181	,286**	,238	,255**	,115	,202	,215	,370**	,362**	1	,536**
	Sig. (2-tailed)	,026	,003	,208	,044	,096	,074	,428	,160	,134	,008	,010		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2	Pearson Correlation	,770**	,768**	,478**	,673**	,517**	,826**	,414**	,649**	,587**	,802**	,671**	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Disiplin kerja (X3)

Correlations

	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	x3
VAR00026 Pearson Correlation	1	,000**	,000	,263	,228	,228	,228	,263	,263	,263	,538**
Sig. (2-tailed)		,000	1,000	,065	,112	,112	,112	,065	,065	,065	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00027 Pearson Correlation	,000**	1	,000	,263	,228	,228	,228	,263	,263	,263	,538**
Sig. (2-tailed)	,000		1,000	,065	,112	,112	,112	,065	,065	,065	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00028 Pearson Correlation	,000	,000	1	,263	,228	,228	,228	,263	,263	,263	,393**
Sig. (2-tailed)	1,000	1,000		,065	,112	,112	,112	,065	,065	,065	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00029 Pearson Correlation	,263	,263	,263	1	,342	,342	,342	1,000**	1,000**	1,000**	,842**
Sig. (2-tailed)	,065	,065	,065		,015	,015	,015	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00030 Pearson Correlation	,228	,228	,228	,342	1	1,000**	1,000**	,342	,342	,342	,712**
Sig. (2-tailed)	,112	,112	,112	,015		,000	,000	,015	,015	,015	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00031 Pearson Correlation	,228	,228	,228	,342	1,000**	1	1,000**	,342	,342	,342	,712**
Sig. (2-tailed)	,112	,112	,112	,015	,000		,000	,015	,015	,015	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00032 Pearson Correlation	,228	,228	,228	,342	1,000**	1,000**	1	,342	,342	,342	,712**
Sig. (2-tailed)	,112	,112	,112	,015	,000	,000		,015	,015	,015	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00033 Pearson Correlation	,263	,263	,263	1,000**	,342	,342	,342	1	1,000**	1,000**	,842**
Sig. (2-tailed)	,065	,065	,065	,000	,015	,015	,015		,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00034 Pearson Correlation	,263	,263	,263	1,000**	,342	,342	,342	1,000**	1	1,000**	,842**
Sig. (2-tailed)	,065	,065	,065	,000	,015	,015	,015	,000		,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00035 Pearson Correlation	,263	,263	,263	1,000**	,342	,342	,342	1,000**	1,000**	1	,842**
Sig. (2-tailed)	,065	,065	,065	,000	,015	,015	,015	,000	,000		,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3 Pearson Correlation	,538**	,538**	,393**	,842**	,712**	,712**	,712**	,842**	,842**	,842**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	y
VAR00037	Pearson Correlation	1	,578**	,515**	,523**	,557**	,683**	,418**	,435**	,372**	,170	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,003	,002	,008	,239	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00038	Pearson Correlation	,578**	1	,181	,370**	,238	,574**	,497**	,454**	,463**	,454**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,209	,008	,096	,000	,000	,001	,001	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00039	Pearson Correlation	,515**	,181	1	,551**	,175	,424**	,068	,219	,062	,053	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000	,209		,000	,225	,002	,639	,126	,669	,714	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00040	Pearson Correlation	,523**	,370**	,551**	1	,271	,598**	,139	,321	,252	,321	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000		,057	,000	,336	,023	,077	,023	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00041	Pearson Correlation	,557**	,238	,175	,271	1	,516**	,066	,357	,290	,100	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,225	,057		,000	,647	,011	,041	,491	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00042	Pearson Correlation	,683**	,574**	,424**	,598**	,516**	1	,224	,598**	,340	,491	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000		,117	,000	,016	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00043	Pearson Correlation	,418**	,497**	,068	,139	,066	,224	1	-,054	,565**	,042	,454**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,639	,336	,647	,117		,709	,000	,770	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00044	Pearson Correlation	,435**	,454**	,219	,321	,357	,598**	-,054	1	,419	,406	,655**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,126	,023	,011	,000	,709		,002	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00045	Pearson Correlation	,372**	,463**	,062	,252	,290	,340	,565**	,419	1	,169	,617**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001	,669	,077	,041	,016	,000	,002		,242	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00046	Pearson Correlation	,170	,454**	,053	,321	,100	,491	,042	,406	,169	1	,503**
	Sig. (2-tailed)	,239	,001	,714	,023	,491	,000	,770	,003	,242		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y	Pearson Correlation	,818**	,751**	,512**	,683**	,558**	,845**	,454**	,655**	,617**	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KOMPETENSI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	11

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.843 > 0.50

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	12

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.855 > 0.50

3. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.883 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.836 > 0.50$

▪ UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

*PENELITI BELUM
MENCANTUMKAN*

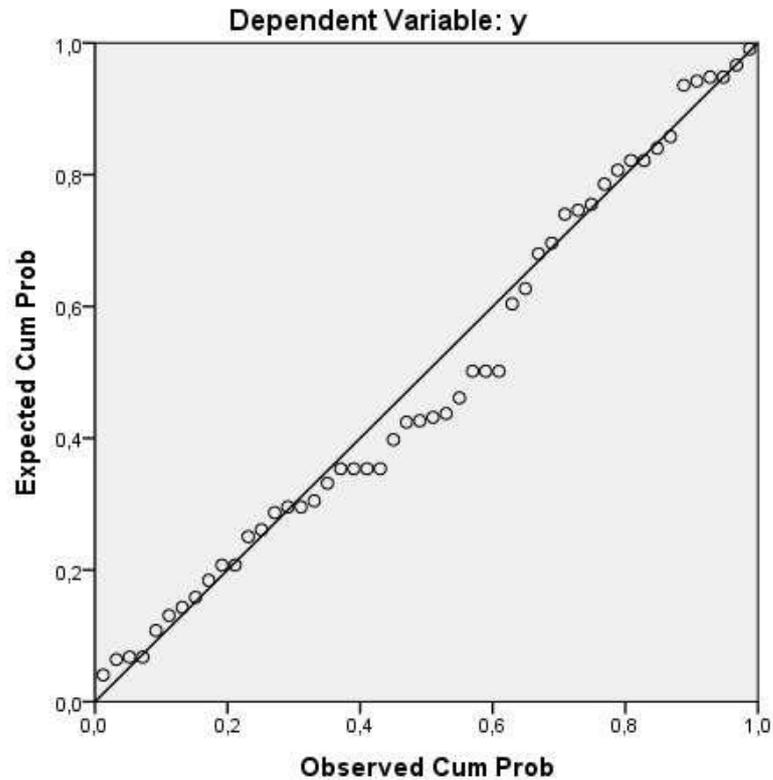
2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

*PENELITI BELUM
MENCANTUMKAN*

▪ **UJI ASUMSI KLASIK**

1. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINIERITAS □ NILAI VIF < 10,00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,964	1,190		-1,650	,106		
	x1	,512	,122	,555	4,191	,000	,027	36,653
	x2	,360	,113	,424	3,198	,003	,027	36,710
	x3	,047	,020	,053	2,374	,022	,947	1,056

a. Dependent Variable: y

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 50
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.420
- Nilai dU = 1.473
- Nilai Dw = 1.506
- Kesimpulan = Dw < dU (1.506 < 1.473) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

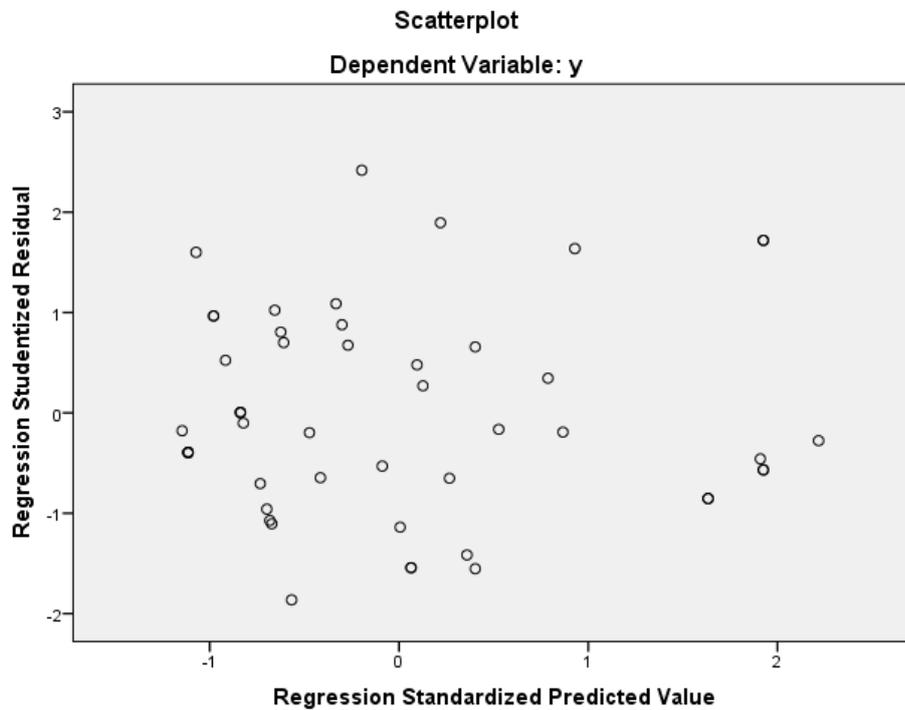
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,989 ^a	,978	,977	,46209	1,506

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



▪ UJI HIPOTESIS

1. UJI T - T TABEL = 2.011

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

2. UJI F - F TABEL = 2.81

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,964	1,190		-1,650	,106
	x1	,512	,122	,555	4,191	,000
	x2	,360	,113	,424	3,198	,003
	x3	,047	,020	,053	2,374	,022

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436,678	3	145,559	681,682	,000 ^b
	Residual	9,822	46	,214		
	Total	446,500	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,989 ^a	,978	,977	,46209	1,506

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y