

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADAAN BARANG/JASA PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PASURUAN

Fitri Hayati¹, Suke²

³Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: fitrihayati021@gmail.com suke@unitomo.ac.id

English Title: THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE
AND EMPLOYEE COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN PROCUREMENT OF GOODS/SERVICES AT THE
REGIONAL SECRETARIAT OF PASURUAN CITY

Abstrak Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan khususnya pengadaan barang/jasa yang berhubungan dengan kompetensi adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Kondisi lainnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama hal ini menjadi banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan di dalam adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan responden adalah seluruh anggota populasi, yaitu 100 pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner pada sampel penelitian yang dipilih. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja, disiplin kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan .

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, kinerja pegawai

ABSTRACT *The phenomenon that occurs at the Regional Secretariat of Pasuruan City, especially the procurement of goods/services related to competence, is the low understanding of employees regarding their duties and functions in supporting the implementation of tasks. Another condition is the work given to employees when the completion is relatively long, this is a lot of complaints by the community. The aim of the study was to analyze the significant influence of work motivation, work discipline and human resource competency simultaneously on the performance of employees in the procurement of goods/services at the Regional Secretariat of Pasuruan City. The type of research used in this research is associative or relationship research. The type of data used is primary and secondary data. In this study, the samples that were used as respondents were all members of the population, namely 100 employees of the procurement of goods/services at the Regional Secretariat of Pasuruan City. The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires to the selected research samples. Data analysis technique using*

multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis carried out, it can be concluded that Work Motivation, work discipline and Human Resource Competence partially and simultaneously influence the performance of employees in the procurement of goods/services at the Regional Secretariat of Pasuruan City.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Human Resource Competence, employee performance*

PENDAHULUAN

Tercapainya sebuah tujuan perusahaan hanya akan tercapai karena adanya sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan perusahaan tersebut. Dalam mendorong kinerja pegawai yang semakin optimal diperlukan motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor disiplin kerja. Pegawai yang melakukan disiplin kerja adalah pegawai yang mematuhi peraturan yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang pegawai dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja pegawai tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja, karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai diharapkan menjadi perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semakin baik kompetensi pegawai maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya (Sutrisno, 2020).

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah atau yang disebut sebagai Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan Pengadaan Barang/Jasa oleh Kementrian/Lembaga/Perangkat Daerah yang dibiayai oleh APBN/APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan. Pengadaan Barang/Jasa merupakan salah satu unsur pendukung pembangunan suatu negara. Pembangunan dapat berupa pembangunan manusia dan pembangunan fisik. Pembangunan fisik dapat berupa pengadaan sarana/prasarana dalam menjalankan fungsi pemerintah yang menunjang optimalnya kinerja suatu instansi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu dibutuhkan proses pengadaan barang/jasa yang baik. Pengadaan barang dan jasa pemerintah lebih rumit berbeda dengan pengadaan pihak swasta karena berhubungan dengan APBN/APBD yang digunakan untuk membayar barang dan jasa tersebut. Aktivitas pengadaan tidak terbatas pada proses pengadaan saja, namun mencakup 5 (lima) kegiatan utama, yaitu Rencana Umum Pengadaan (RUP), proses pengadaan, penerimaan dan penyimpanan serta pemakaian dan manajemen aset, dan 3 (tiga) transaksi yaitu transaksi pembelian barang dan jasa (kontrak), transaksi penerimaan barang dan jasa, dan transaksi pengeluaran atau penggunaan barang dan jasa.

Dalam pelaksanaan tugasnya sumber daya manusia/pegawai di bidang pengadaan barang/jasa yang disebut pelaku pengadaan dituntut untuk bekerja dengan teliti, cermat, dan akuntabel. Kinerja yang baik dari pegawai akan memberikan output yaitu penyedia yang baik dan bertanggungjawab. Kinerja yang baik dari pegawai pada dasarnya dapat dipengaruhi beberapa hal seperti motivasi dan kompetensi. Diantara pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan, yaitu

Pokja Pemilihan, Pejabat

Pengadaan dan Pejabat Pembuat Komitmen, serta pegawai yang membantu jabatan-jabatan tersebut dalam menyusun laporan pertanggungjawaban proses pengadaan barang/jasa dalam tugasnya menurut penulis mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut muncul karena setiap personil/pegawai pengadaan barang/jasa mempunyai motivasi dan kompetensi yang berbeda pula serta adanya perbedaan komitmen organisasi yang ada di lingkungan satuan kerjanya.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan khususnya pengadaan barang/jasa yang berhubungan dengan kompetensi adalah masih belum terpenuhinya kompetensi pegawai pengadaan. Hal ini mengakibatkan rendahnya pemahaman pegawai terhadap proses pengadaan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, banyak terjadi di perangkat daerah masih ada beberapa personel yang sudah bersertifikat keahlian pengadaan barang/jasa tetapi enggan untuk bertindak sebagai pegawai pengadaan. Keengganan tersebut biasanya muncul karena ada faktor risiko hukum yang dalam proses pengadaan barang/jasa dan insentif/tunjangan yang dirasa tidak cukup memadai dengan beban kerja dan risiko yang dialami oleh pegawai pengadaan. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai. Kondisi lainnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama hal ini menjadi banyak dikeluhkan oleh masyarakat.

Dalam pengadaan barang/jasa kompetensi dasar yang harus dimiliki adalah kepemilikan Sertifikat Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Tingkat Dasar atau Level 1 yang merupakan syarat wajib pegawai dalam melaksanakan tugas di bidang pengadaan barang/jasa. Untuk memperoleh sertifikat tersebut pegawai wajib melaksanakan pelatihan dan lulus uji kompetensi. Kepemilikan sertifikat keahlian hanyalah persyaratan kompetensi dasar yang harus dipenuhi. Banyak faktor dan pemenuhan kompetensi lain yang saling mendukung untuk dikatakan pegawai memiliki kompetensi.

Suatu organisasi akan berhasil jika didorong dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang tinggi, maka akan berpengaruh pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan khususnya pengadaan barang/jasa. Untuk membuktikan benar tidaknya hal ini maka penulis membuat tesis yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/Jasa Pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan”**.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2020). Motivasi kerja diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada Mangkunegara (2020), yaitu: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja, Pekerjaan yang menantang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: Ketetapan waktu datang ke tempat kerja, Ketetapan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan

yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

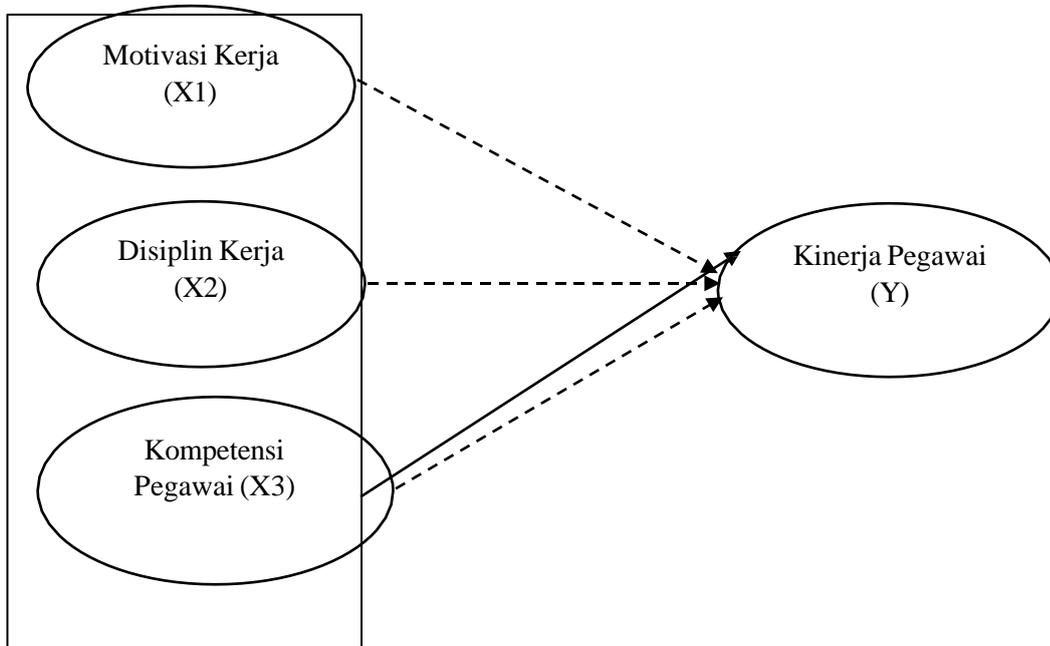
Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo, 2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada Moehariono (2019), yaitu: Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill), Sikap (attitude),

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas (Mangkunegara, 2020). Kinerja Pegawai diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada Mangkunegara (2020), yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Ket :

----- = Secara Parsial

———— = Secara Simultan

Hipotesis

- H1 = terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan .
- H2 = terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan .
- H3 = terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan .

H4 = terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

Model Analisis

Model Analisis pada penelitian ini dapat dimodelkan pada persamaan berikut ini:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = \alpha + \beta_1 \text{ Motivasi Kerja (X}_1\text{)} + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja (X}_2\text{)} + \beta_3 \text{ Kompetensi Sumber Daya Manusia (X}_3\text{)}$$

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang dipakai adalah kausalitas. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Lokasi penelitian ini adalah di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Pasuruan yang terletak di Jalan Pahlawan No.28 Kota Pasuruan. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan sebanyak 100 orang. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bilai dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2019). Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- α : Konstanta
- β₁,... β₂: Koefisien regresi
- X₁ : Motivasi Kerja
- X₂ : Disiplin Kerja
- X₂ : Kompetensi Sumber Daya Manusia
- ε : Residual

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Model dan Pembuktian

Hipotesis Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Suatu uji validitas dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi signifikan P-value < 0,05 (Ghozali, 2021). Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,709	0,000	Valid
	X1.2	0,532	0,000	Valid
	X1.3	0,766	0,000	Valid
	X1.4	0,850	0,000	Valid
	X1.5	0,703	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,408	0,000	Valid
	X2.2	0,642	0,000	Valid
	X2.3	0,470	0,000	Valid

Variabel	Indikator	<i>r</i> hitung	sig	Keterangan
	X2.4	0,642	0,000	Valid
	X2.5	0,642	0,000	Valid
	X2.6	0,470	0,000	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	X3.1	0,469	0,000	Valid
	X3.2	0,466	0,000	Valid
	X3.3	0,682	0,000	Valid
	X3.4	0,798	0,000	Valid
	X3.5	0,672	0,000	Valid
	X3.6	0,439	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,822	0,000	Valid
	Y.2	0,805	0,000	Valid
	Y.3	0,801	0,000	Valid
	Y.4	0,838	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Motivasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), maupun Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai sig < 0,05 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa semua pernyataan di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2021). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,735	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,938	0,6	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	0,644	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,833	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Dari hasil uji pada Tabel 2 terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Konstanta	1,602	0,416
Motivasi Kerja (X1)	0,557	0,107
Disiplin Kerja (X2)	0,129	0,111
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	0,371	0,161

Sumber : Lampiran 6, data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 1,602 + 0,557 X1 + 0,129 X2 + 0,371 X3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta persamaan regresi
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah positif sebesar 0,557 menunjukkan bahwa semakin meningkat nilai variabel Motivasi Kerja (X1) maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,557.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah positif sebesar 0,129 menunjukkan bahwa semakin meningkat nilai variabel Disiplin Kerja (X2) maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,129.

Nilai koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah positif sebesar 0,371 menunjukkan bahwa semakin meningkat nilai variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,371.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Hasil nilai koefisien korelasi berganda dan determinasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,553 ^a	0,306	0,284	0,72144

a, Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Lampiran 6, data diolah

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)) dengan variabel tak bebas Kinerja Pegawai (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.553 yang berarti memiliki hubungan cukup erat.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap perubahan dependen yaitu Kinerja Pegawai

secara simultan. Hasil nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,306 yang berarti bahwa sebesar 30,6% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3). Sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021) pada dasarnya uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen yang lainnya konstan.

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	5,214	0,000
Disiplin Kerja (X2)	1,156	0,021
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	2,306	0,023

Berdasarkan Tabel 5 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja pada uji t adalah 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 5 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Disiplin Kerja pada uji t adalah 0,021 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 5 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kompetensi Sumber Daya Manusia pada uji t adalah 0,023 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada Tabel Anova, dengan kriteria Apabila nilai $< 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,035	3	7,345	14,112	0,000 ^a
	Residual	49,965	96	0,520		
	Total	72,000	99			

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan dari nilai Sig sebesar 0,000, dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan ” dinyatakan diterima. Pengujian hipotesis dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan pengaruh positif. Pengaruh positif ini berarti semakin termotivasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2018) yang memaparkan bahwa dalam konteks organisasi, motivasi kerja diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga adanya motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini juga mendukung pernyataan Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Dengan melihat hal ini, maka apabila Sekretariat Daerah Kota Pasuruan ingin memperoleh kinerja pegawai yang tinggi, maka sangat penting untuk perusahaan untuk memperhatikan sejauh mana motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja semakin penting untuk diperhatikan guna dapat meningkatkan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Jafar dkk (2023) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung temuan Nurhaeda dkk (2022) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian As'ad (2021); Sudarta dkk (2021); Candra dan Fatimah (2020); Manane (2020); Mulyani (2020); Dwiyantri dkk (2019); Guruh (2019); Wahyudi (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa dan Gulo (2022); Nurwin dan Frianto (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dibuktikan dari nilai sig sebesar 0,021 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh adanya Disiplin Kerja yang meningkat. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan ” dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis dibuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dengan arah pengaruh positif atau searah. Arah positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat dari penelitian Onsardi & Putri, (2020) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Manane, (2020) menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Begitu Pula dengan hasil penelitian Rozi, et

al., (2021) dan Khoirunnisa & Gulo, (2022) yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Namun berbeda dengan hasil penelitian Muna & Isnawati, (2022) serta Irawan, et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t, diperoleh hasil bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan dari nilai Sig sebesar 0,009, dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh adanya kompetensi yang menunjang. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan ” dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis dibuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dengan arah pengaruh positif atau searah. Arah positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer dalam Suttedjo dan Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job). Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Dengan melihat hasil ini, maka apabila Sekretariat Daerah Kota Pasuruan ingin meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengupayakan peningkatan kompetensi yang semakin baik dan menunjang sehingga akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Hasil temuan dalam penelitian ini senada dengan temuan Jafar dkk (2023) yang menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung temuan Cholishshofi dan Bahiroh (2022) membuktikan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif bermakna pada Kinerja Pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan Khairunnisa & Gulo (2022); Nurhaeda dkk (2022); As'ad (2021); Nurwin dan Frianto (2021); Sudarta dkk (2021); Candra dan Fatimah (2020); Manane (2020); Mulyani (2020); Dwiyantri dkk (2019); Guruh (2019); yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil ini bertolak belakang dengan temuan Ayu dkk (2022); yang membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan ” adalah terbukti kebenarannya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khairunnisa dan Gulo (2022) dan Manane

(2020) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 31,2%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312, sedangkan sisanya yaitu 68,8% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keterkaitan antara variabel bebas Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai cukup kuat karena menunjukkan angka sebesar 0.559.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini: (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. (3) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan. (4) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pada Sekretariat Daerah Kota Pasuruan.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi bagi Sekretariat Daerah Kota Pasuruan dalam meningkatkan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan agar Sekretariat Daerah Kota Pasuruan dapat meningkatkan motivasi kerja khususnya dalam memotivasi agar pegawai ingin terus belajar dalam menguasai pekerjaan di bidang yang ditekuni yang dapat dilakukan dengan penerapan reward kepada pegawai berprestasi. (2) Diharapkan agar Sekretariat Daerah Kota Pasuruan dapat lebih meningkatkan disiplin kerja khususnya dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan di kantor dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu yang sesuai dengan ketentuan yang ada setiap harinya. (3) Diharapkan agar Sekretariat Daerah Kota Pasuruan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia kerja khususnya kemampuan bekerjasama dengan tim. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan bekal pelatihan kepada pegawai. (4) Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Arikunto. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, N. L. (2019). Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). Research methods for business a skill- building approach. John Wiley & Sons, Inc.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (15th edition). Boston: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Muhyadin, Fererius Hetlan. (2019). "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan". Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. *Skripsi thesis*, Sanata Dharma University.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrayani, H. (2020) "pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru." *Eko dan Bisnis:Riau Economic and Business Review* 11. (4) : 339-350.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Irawan, D., G. Susjono., dan Suprianto. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, (176-185). <http://dx.doi.org/> DOI: 10.32493/jmw.v1i3.15117
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8 (1), 1977–1987.
- Khoirunnisa, M. & Y. Gulo. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *E-Jurnal Manajemen* Vol. 2, No. 4, Hlm. 139-150.
- Manane, D. R. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas P3A Kabupaten TTU". *iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi*. Vol. 2 No. 1 : 1-14.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*.Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 1119-1130. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Prngaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 352362.

- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. OSF Preprints.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. (2017). “Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar”. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* (Penataran), 2, 49–56.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2018). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, A., L S Kristianti., A. Affandi., Nurjaya., dan D. Sunarsi. (2021). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta”. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. 1 (1) : 101-109.
- Sari, C., & ., W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari department store. *Jurnal ilmiah kohesi*, 4(3), 71-80. Retrieved from <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/158>
- Sedarmayanti, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Siagian Sondang, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi.
- Aksara. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung”. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage* (SCA) 8.
- Surono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). *Jurnal Lentera Akuntansi*, 5 : 57–73.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.