

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INSENTIF DAN
FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA
KELOMPOK KERJA (POKJA) UNIT LAYANAN
PENGADAAN (ULP) PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN SUMBA TIMUR**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

MARRYANA NOVITA AMTIRAN

NIM. 500009213

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

Abstraksi

Analisis Pengaruh Faktor Insentif dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur

Marryana Novita Amtiran

(marryana29@gmail.com)

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Keberadaan Unit Layanan Pengadaan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan publik untuk melakukan proses pelelangan barang/jasa yang benar. Hal ini dapat terwujud apabila para pimpinan dan pegawai yang melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa adalah orang-orang yang berkompeten. Kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor diantaranya insentif dan motivasi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif karena dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau fenomena menggunakan alat bantu statistik. Penelitian ini bersifat menjelaskan atau menguraikan (*explanatory research*) teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan responden semua anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur sebanyak 36 orang. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda melalui uji f dan uji t guna mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil persamaan regresi diperoleh hasil konstanta sebesar 11,956 sementara itu koefisien Insentif (X_1) diperoleh sebesar 0,615 dan koefisien Motivasi (X_2) diperoleh sebesar 0,755. Hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan disimpulkan bahwa variabel insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Kabupaten Sumba Timur.

Kata kunci : Insentif, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

Analysis of Incentives Factors Effect and Motivation Factor OnMembers Performance Working Group (Pokja) Procurement Services Unit (ULP) Government of East Sumba

Marryana Novita Amtiran
(marryana29@gmail.co.id)
Graduate Program of Open University

The presence of Local Government Procurement Unit East Sumba is required in order to provide public services to make the process of auction of goods / services properly. This can be achieved if the leaders and staffs who perform the activities of procurement of goods / services are the competent persons. Employee's performance is determined by many factors, including incentives and motivation. The formulation of the problem in this research is how much influence the incentives and motivation partially and simultaneously applies on the performance of ULP working group members of the Local Government of East Sumba. The aim of this study is to determine and study the influence of incentives and motivation partially and simultaneously on the performance. This research is quantitative descriptive as to provide an overview of such events or phenomena using statistical tools. This study is descriptive or elaborate on (explanatory research) data collection techniques performed using a questionnaire to all ULP members of the working group of respondents of Local Government of East Sumba as many as 36 people. Variables are measured with Likert scale. Hypothesis testing uses multiple linear analysis through F test and T test to determine the effect of independent variables on the dependent variables. The results of the regression equation show constants results of 11.956 while the coefficient of Incentives (X_1) shows 0.615 and the coefficient of motivation (X_2) shows 0.755. The results of hypothesis testing partially or simultaneously conclude that the incentive and motivation variables show positive result and significant impact on the performance of ULP working group members of the government of East Sumba.

Keywords: Incentives, Motivation and Employee Performance

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor Insentif dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Waingapu, 23 Nopember 2014.

Yang Menyatakan,



(Marryana Novita Amtiran)

NIM. 500009213

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Faktor Insentif dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur

Penyusun TAPM : Marryana Novita Amtiran

NIM : 500009213

Program Studi : Administrasi Publik

Hari/Tanggal :

Menyetujui :

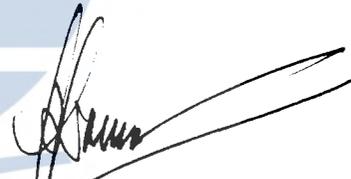
Pembimbing II,

Pembimbing I.



Dr. Drs. Pius Bumi Kellen, MM

NIP.19600903 198702 1 001



Dr. Frans Gana, M.Si

NIP.19600614 198702 1 001

Mengetahui:

Ketua Bidang

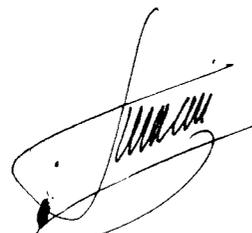
Direktur Program Pascasarjana

Ilmu Sosial dan Politik



Dr. Darmanto, M.Ed

NIP. 19591027198603 1 003



Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Marryana Novita Amtiran
 NIM : 500009213
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul Tesis : Analisis Pengaruh Faktor Insentif dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 17 Januari 2015

W a k t u : 15.00 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Nama : Suciati, M.Sc., Ph.D

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA

Pembimbing I

Nama : Dr. Frans Gana, M.Si



Pembimbing II

Nama : Dr. Drs. Pius Bumi Kellen MM



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM

Nama : Marryana Novita Amtiran
NIM : 500009213
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Analisis Pengaruh Faktor Insentif dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada Direktur PPs-UT selaku Panitia Ujian Sidang.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih

Waingapu, 2 April 2015

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Kupang

Mahasiswa


(Drs. R. Alam Malau, M.Si)
NIP.19530227 198603 1 001


(Marryana Novita Amtiran)
NIM. 500009213

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik /
Program Magister Pascasarjana UT

(Dr. Darmanto, M.Ed)
NIP. 19591027198603 1 003

BIODATA

Nama/NIM : Marryana Novita Amtiran / 500009213

Tempat dan Tanggal Lahir : Kupang, 29 November 1973

Jenis Kelamin : Perempuan

Anggota Keluarga : Khristian L.R. Ndaparoka, SE (suami)
 Rammy Inkenny I. Ndaparoka (anak)
 Verdhy Andreas Bilsef Ndaparoka (anak)
 Isaiah Z. H. Bilsef Ndaparoka (anak)

Alamat Rumah : Jln. Taralandu Kelurahan Kambajawa – Sumba Timur

No. HP : 085239311777

Alamat E-mail : marryana29@gmail.com

Pengalaman Pendidikan : 1. SD Negeri 3 Oeba Kupang Tamat 1986
 2. SMP Negeri 1 Kupang Tamat 1989
 3. SMA Negeri 1 Kupang Tamat 1993
 4. SPPH Kupang Tamat 1995
 5. S1 Universitas Terbuka Tamat 2009
 6. S2 Universitas Terbuka 2013 – sekarang

Pengalaman Pekerjaan : 1. RSUD Prof.DR.W.Z. Johannes Kupang Tahun 1996-2001
 2. Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Timur Tahun 2001-2014
 3. Kelurahan Kambajawa Kabupaten Sumba Timur Tahun 2014 -
 sekarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yesus, karena atas kasih, berkat dan rahmat-Nya, maka penulisan TAPM (Tesis) ini dapat diselesaikan. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu dengan rendah hati diucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka Indonesia Prof. Dr.Ir. Tian Belawati, S.Ed
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Sumba Timur;
4. Kepala UPBJJ-UT Kupang selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
5. Pembimbing I (Dr. Frans Gana, M.Si) dan Pembimbing II (Dr. Pius Bumi Kellen, MM) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dalam penyusunan TAPM ini;
6. Kepala Bidang Program Magister Administrasi Publik selaku penanggung jawab program Magister Adminitrasi Publik;
7. Kepala dan anggota Pokja Unit Layanan Pengadaan Kabupaten Sumba Timur
8. Orang tua dan keluarga yang mendukung secara moril dan material
9. Sahabat dan rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

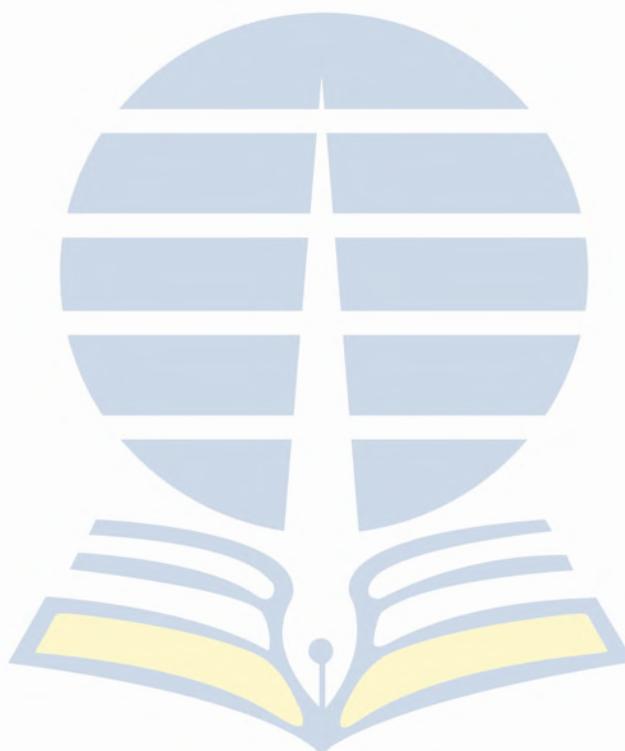
Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada Suami dan anak-anak (Imma, Verdhy, Isaiah) yang telah mendampingi dan menjadi sumber inspirasi penulis. Mungkin ada saat-saat kebahagiaan yang tersita oleh kesibukan penulis dalam menyusun TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih banyak kekurangannya. Namun penulis sudah berusaha menyajikan yang terbaik dan inilah yang dapat dicapai.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus Kristus yang akan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu. Terima kasih

Waingapu, Januari 2015

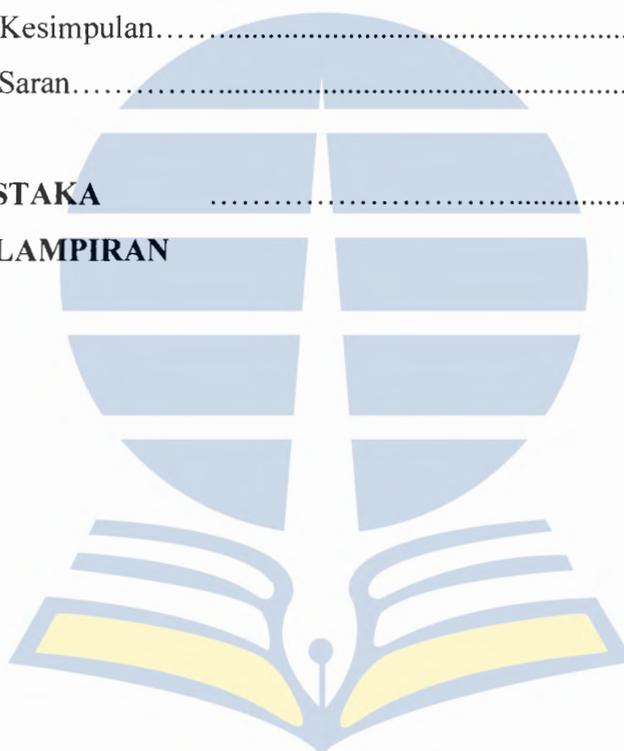
Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstraksi.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teoritik	16
B. Kajian Terdahulu	39
C. Kerangka Berpikir.....	43
D. Pokok Bahasan	44
E. Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Desain Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel	49
C. Teknik Pengumpulan Data	49
D. Metode Analisa Data.....	50

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
B. Temuan	71
C. Pembahasan	106
D. Deskripsi Hasil Penelitian	118
E. Rekomendasi Penelitian	122
F. Keterbatasan Penelitian	122
Bab V SIMPULAN DAN SARAN.....	124
A. Kesimpulan.....	124
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	44
4.1	P-P Plot Uji Normalitas.....	108
4.2	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	110



DAFTAR TABEL

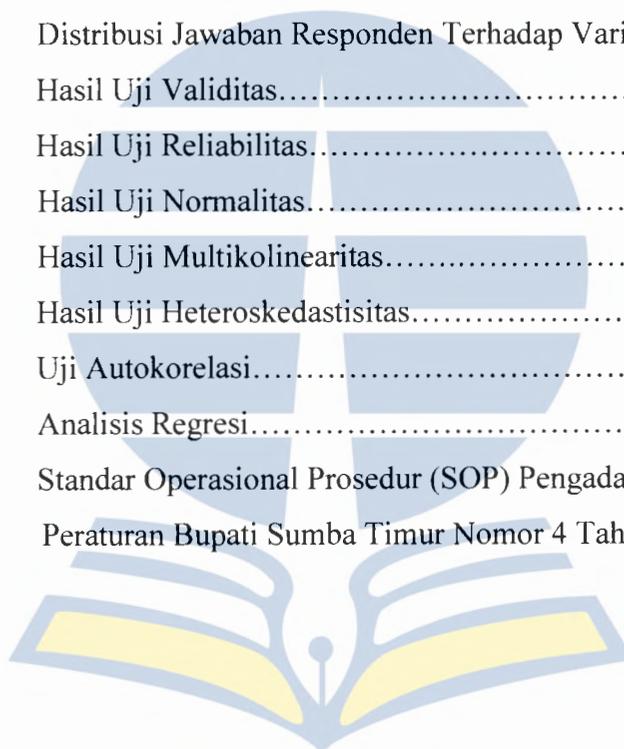
No.	Judul	Halaman
1.1	Besarnya honor panitia pengadaan (Pokja ULP).....	13
2.1	Operasional Variabel Penelitian.....	46
3.1	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif.....	51
3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	52
3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	53
3.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
3.5	Instrumen Pengumpulan Data.....	55
4.1	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.2	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
4.3	Keadaan Responden Berdasarkan Golongan dan Jabatan Responden.....	73
4.4	Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
4.5	Ringkas Kasus (case processing summary) Jenis Kelamin * Pendidikan.....	74
4.6	Jenis Kelamin * Pendidikan Crosstabulation..	75
4.7	Chi-Square Tests.....	76
4.8	Ringkas Kasus (case processing summary) Jenis Kelamin * Jabatan.....	77
4.9	Jenis Kelamin * Jabatan Crosstabulation..	77
4.10	Chi-Square Tests.....	78
4.11	Ringkas Kasus (case processing summary) Pendidikan * Jabatan..	79
4.12	Pendidikan * Jabatan Crosstabulation..	80
4.13	Chi-Square Tests.....	81
4.14	Ringkas Kasus (case processing summary) Jabatan * Masa Kerja..	82
4.15	Jabatan * Masa Kerja Crosstabulation..	83
4.16	Chi-Square Tests.....	84

4.17	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	107
4.18	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	109
4.19	Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
4.20	Hasil Uji Autokorelasi.....	112
4.21	Analisis Regresi Linear Berganda.....	113
4.22	Rangkuman Analisis Regresi.....	118



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Kuesioner.....	129
2	Karakteristik Responden.....	133
3	Tabulasi Data Penelitian.....	134
4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif.....	135
5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	136
6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	138
7	Hasil Uji Validitas.....	140
8	Hasil Uji Reliabilitas.....	143
9	Hasil Uji Normalitas.....	146
10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	147
11	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	148
12	Uji Autokorelasi.....	150
13	Analisis Regresi.....	151
14	Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengadaan Barang/Jasa Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 4 Tahun 2013.....	155



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan yang baik di era globalisasi sekarang ini, harus diwujudkan menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain :

- (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya;
- (2) keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya;
- (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan
- (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan. Penerapan prinsip-prinsip “*good governance*” dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Negara memiliki lingkungan ekonomi, sosial, budaya, dan politik yang kompleks. Pengadaan barang/jasa untuk publik di negara berkembang khususnya Indonesia, akan selalu menghadapi banyak tantangan dalam pengembangannya. Pengadaan publik memiliki fungsi penting bagi pemerintahan. Seperti banyaknya dana yang terserap untuk pengadaan dan juga sebagai motor penggerak ekonomi. Produk berupa barang dan jasa

selalu diperlukan baik untuk kegiatan publik khususnya pemerintahan maupun privat (usaha swasta). Barang/jasa baik untuk keperluan operasional yang bersifat rutin seperti bahan baku, bahan penolong (*supplies*), suku cadang, barang jadi, dan barang modal (kapital) seperti bangunan, mesin dan peralatan lainnya.

Kebutuhan barang/jasa tidak dapat dihindarkan untuk menjaga kelancaran operasional dan untuk menjamin pertumbuhan, dimana untuk mendapatkannya tidak dapat diperoleh secara instan, tetapi diperlukan tenggang waktu. Tenggang waktu tersebut dimulai dari saat melakukan pemesanan, waktu untuk memproduksinya, waktu untuk mengantarkan barang, bahkan sampai dengan waktu untuk memproses barang di gudang hingga siap digunakan oleh pemakainya.

Pemerintah dalam melaksanakan proses pengadaan barang/jasa memerlukan suatu organisasi pengadaan yang kapabel, efisien dan efektif serta transparan sehingga dapat melahirkan produk pengadaan berupa barang ataupun jasa yang berguna bagi pelaksanaan pembangunan bangsa dan Negara. Oleh sebab itu dalam upaya untuk melahirkan suatu proses pengadaan yang benar dan transparan maka pemerintah melalui Perpres Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mewajibkan pada semua Lembaga, Institusi, Pemerintah Daerah agar membentuk suatu Unit Kerja yang bernama Unit Layanan Pengadaan (ULP) dengan metode E-Procurement. E-Procurement merupakan sistem pengadaan barang atau jasa dengan menggunakan media elektronik seperti internet atau jaringan komputer. E-Procurement diterapkan dalam proses pembelian dan penjualan secara online supaya lebih efisien dan efektif. E-Procurement mengurangi

proses-proses yang tidak diperlukan dalam sebuah proses bisnis. Dalam prakteknya, e-Procurement mengurangi penggunaan kertas, menghemat waktu dan mengurangi penggunaan tenaga kerja dalam prosesnya. Unit Layanan pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur telah melaksanakan E-Procurement sejak Tahun 2013 untuk beberapa paket pengadaan barang dan jasa.

Menurut Perpres 54 tahun 2010, pasal 1 ayat 41: "E-Purchasing adalah tata cara pembelian Barang/Jasa melalui sistem katalog elektronik". Pasal 110 berbunyi "Dalam rangka E-Purchasing, sistem katalog elektronik (E- Catalogue) sekurang-kurangnya memuat informasi teknis dan harga Barang/Jasa". E-purchasing memiliki perbedaan yang sangat mendasar dengan e-tender; atau bisa juga disebut berkebalikan. Pada pengadaan melalui tender (secara elektronik maupun tidak) harga dan spesifikasi barang/jasa yang ditawarkan merupakan rahasia hingga batas waktu yang ditentukan. Pada *purchasing*, semua informasi barang/jasa baik spesifikasi maupun harga tidak lagi rahasia. Informasi tersebut tersedia kapan saja dan berlaku untuk waktu tertentu. Pengguna barang/jasa dapat membandingkan barang/jasa dari berbagai penyedia/merek dan memilih sesuai kebutuhan dengan harga yang telah dipublikasikan. Pengadaan melalui e-purchasing akan lebih sederhana dan cepat.

ULP berperanan makin strategis dengan ditetapkannya Peraturan Kepala LKPP Nomor 5 tahun 2012 tentang Unit Layanan pengadaan (ULP). ULP makin membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia yang lebih baik agar tujuan kegiatan strategisnya dapat dicapai. Pimpinan organisasi perlu memperhatikan peningkatan sumber daya manusia, insentif agar kinerja yang

diharapkan tercapai sesuai dengan sasaran dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Organisasi mempunyai salah satu tujuan adalah peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Organisasi selalu dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Manusia sebagai unsur organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus

dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik sangat penting untuk diketahui karena memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2008). Suatu instansi menuntut para pegawainya untuk menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan, karena kinerja yang baik ataupun buruk akan berdampak bagi pegawai bersangkutan maupun instansi.

Kinerja instansi pemerintah yang tinggi akan meningkatkan produktifitas serta memantapkan manajemen organisasi. Sebaliknya kinerja instansi yang rendah dapat menurunkan produktifitas kerja dan kualitas kerja yang tentunya akan berdampak pada penurunan kinerja instansi tersebut. Para pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya memperoleh kesempatan untuk diberikan peningkatan insentif, dipromosikan sehingga akan menjadi motivator untuk peningkatan kinerja individu tersebut. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi sejumlah faktor yaitu : faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai bersangkutan berkembang, seperti bakat dan sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan dan faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi yaitu bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai memerlukan dukungan dari pimpinan organisasi, seperti strategi organisasi,

dukungan sumber daya yang diperlukan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu mengenai keadaan, kejadian, atau situasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah merupakan faktor produksi yang terpenting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut seorang pemimpin organisasi wajib memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan, hal ini dikarenakan bahwa peran karyawan di era globalisasi dan teknologi tinggi sekarang masih sangat penting dan utama. Suatu hal yang tidak dapat diabaikan bahwa dalam bekerja karyawan memiliki tujuan atau motivasi tertentu seperti mendapat pengakuan, promosi, dan upah atau insentif guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kinerja anggota Pokja ULP menjadi sorotan publik apabila dalam melaksanakan tugasnya (pelelangan barang/jasa) tidak independen. Bukan rahasia lagi bahwa dalam penetapan pemenang lelang ada intervensi dari pihak-pihak tertentu. Pokja ULP tidak boleh melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas karena akan berimbas pada konsekuensi hukum pada mereka sendiri, sehingga peneliti dalam kajian ini ingin melihat sejauhmana kinerja anggota Pokja ULP dipengaruhi oleh insentif dan motivasi.

Orang kebanyakan mempunyai motivasi yang umum dalam menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam berkarya pada suatu organisasi adalah memperoleh upah atau imbalan tertentu. Organisasi harus jeli melihat keinginan karyawan memperoleh imbalan dengan skill yang dia miliki untuk organisasi.

Masalah upah/insentif dipandang penting bagi suatu organisasi untuk tetap bekerja dengan baik. Insentif merupakan salah satu motif orang bekerja sehingga insentif dapat menjadi salah satu dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kebijakan masing-masing organisasi tidaklah selalu sama dalam menentukan sistem dan besarnya insentif karena semuanya itu berpulang kembali pada setiap kebijakan dari setiap organisasi. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan secara materi yang diberikan organisasi kepada pegawainya guna mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena insentif dapat mempengaruhi etos kerja pegawai tersebut.

Fenomena yang terjadi dalam unit layanan pengadaan (ULP) pada pemerintah daerah kabupaten Sumba Timur saat sekarang ini yang dapat dilihat adalah: pengangkatan anggota kelompok kerja unit layanan pengadaan (ULP) yang berasal dari pejabat struktural dan staf yang ada pada beberapa satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur yang tentunya mempunyai tugas pokok masing-masing, pemberian insentif atas tugas yang dilaksanakan oleh kelompok kerja unit layanan pengadaan yang didasarkan pada besaran nilai tertentu pada setiap paket pekerjaan yang dilelangkan.

Pengangkatan PNS sebagai anggota Pokja ULP adalah bagi mereka yang wajib memiliki sertifikat ahli pengadaan barang/jasa yang dikeluarkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai bukti kompetensi mereka. Pejabat struktural dan staf yang diangkat tersebut bisa dari berbagai SKPD berdasarkan bidang pekerjaan tertentu yang dianggap layak untuk masuk dalam anggota kelompok kerja unit layanan

pengadaan. Hal ini tentunya memberikan suatu tugas dan tanggung jawab tambahan kepada PNS tersebut karena selain menjadi anggota kelompok kerja unit layanan pengadaan yang bersangkutan juga mempunyai tugas dan tanggung jawab pada instansi/SKPD tempatnya bekerja. Hal ini tentunya dapat memberikan permasalahan yang akan mengganggu kinerja unit layanan pengadaan dan satuan kerja perangkat daerah tempat karyawan tersebut bekerja. Karena itu PNS tersebut harus membagi waktu, tenaga dan pikiran guna melaksanakan dua tugas yang berbeda pada dua organisasi.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat. Ada beberapa hal yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama *reward*. Dalam hal ini bila pegawai menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar. Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi

kebutuhan dan keinginannya. Anggota Pokja ULP dapat dilihat mempunyai motivasi dari dalam diri mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik serta ingin memperoleh pengakuan yang baik dari organisasi atas kompetensi mereka.

Kinerja seorang pegawai dalam bekerja tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja dapat ditunjukkan dengan adanya aktifitas, inovasi/kreatifitas dalam bekerja yang berorientasi pada tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi dengan baik tentunya akan berdampak pada pelaksanaan tugasnya (kinerja) pada organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu memperhatikan kinerja para pegawai agar dapat melihat motivasinya apakah sesuai dengan harapan organisasi atau tidak sehingga kegagalan pencapaian tujuan organisasi dapat terhindarkan sejak dini.

Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu timbul menurut Salusu (2000:429) karena faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik
- 2) Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik
- 3) Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting
- 4) Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan
- 5) Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik
- 6) Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi
- 7) Mengerjakan sesuatu adalah membantu organisasi mencapai tujuannya

- 8) Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan
- 9) Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang
- 10) Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan
- 11) Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan
- 12) Harapan akan pengakuan dari teman sejawat
- 13) Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk
- 14) Jaminan adanya keamanan kerja yang prima
- 15) Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik

Kedua fenomena ini yaitu besarnya insentif dan motivasi anggota kelompok kerja unit layanan pengadaan terasa dapat mempengaruhi kinerja unit layanan pengadaan. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur yaitu dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar insentif dan motivasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP). Untuk itu perlu diperhatikannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu insentif dan motivasi sebagai fokus utama.

Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 9 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Secara Elektronik di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur dan Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 4 Tahun 2013 tentang ULP Barang/Jasa

Pemerintah Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur merupakan langkah awal perbaikan manajemen pengadaan publik di Kabupaten Sumba Timur. Jumlah anggota kelompok kerja Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Sumba Timur sesuai dengan Keputusan Bupati Sumba Timur Nomor 43.a/Pem.027/78/II/2014 tanggal 21 Januari 2014 adalah sebanyak 36 orang, yang berasal dari berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Sumba Timur. Dari 36 orang anggota pokja ULP sebanyak 19 orang yang berjabatan struktural (52,78%) dan 17 orang yang tidak berjabatan struktural (47,22%). Peneliti dalam hasil wawancara pendahuluan dari anggota kelompok kerja ULP saat penulisan proposal penelitian bahwa tugas dan tanggung jawab anggota kelompok kerja ULP menyita waktu kerja. Penyelesaian pelelangan satu paket pekerjaan konstruksi dan pengadaan barang membutuhkan waktu kurang lebih 21 hari kerja, untuk menyelesaikan pelelangan paket pekerjaan jasa konsultasi membutuhkan waktu kurang lebih 60 hari kerja. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota kelompok kerja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur Tahun 2014 anggota kelompok kerja ULP diberikan insentif dan dibayarkan per paket pekerjaan per orang sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) sesuai dengan Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA) Bagian Pembangunan pada Setda Kabupaten Sumba Timur Tahun 2014. Insentif ini dibayarkan sama besarnya untuk setiap paket pekerjaan tanpa membedakan waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan satu paket pelelangan pekerjaan tersebut. Besaran insentif berdasarkan standar biaya umum Permenkeu Nomor

72/PMK.02/2013 tanggal 3 April 2014 tentang Standar Biaya Masukan Tahun 2014 lebih besar, disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Besarnya Honor Panitia Pengadaan (pokja ULP) sesuai Permenkeu No.72/PMK.02/2013

No.	Uraian	Jumlah (Rp.)	Keterangan
1	Panitia Pengadaan Barang/Jasa (Konstruksi) dan Kelompok Kerja ULP (ULP):		
a.	Nilai Pagu Pengadaan diatas Rp.200juta s.d. Rp.500juta	850.000	orang/paket
b.	Nilai Pagu Pengadaan diatas Rp.500juta s.d. Rp.1 milyar	1.020.000	orang/paket
2	Panitia Pengadaan Barang/Jasa (Non Konstruksi) dan Kelompok Kerja ULP (ULP):		
a.	Nilai Pagu Pengadaan diatas Rp.200juta s.d. Rp.500juta	760.000	orang/paket
b.	Nilai Pagu Pengadaan diatas Rp.500juta s.d. Rp.1 milyar	920.000	orang/paket
3	Panitia Pengadaan Jasa (Non Konstruksi) dan Kelompok Kerja ULP(ULP):		
a.	Nilai Pagu Pengadaan jasa konsultansi diatas Rp.50juta s.d. Rp.100juta	450.000	orang/paket
b.	Nilai Pagu Pengadaan jasa lainnya s.d Rp.100juta	450.000	orang/paket
c.	Nilai Pagu Pengadaan jasa konsultansi/jasa lainnya diatas Rp.100juta s.d Rp.250juta	480.000	orang/paket
d.	Nilai Pagu Pengadaan jasa konsultansi/jasa lainnya diatas Rp.250juta s.d Rp.500 juta	600.000	orang/paket

Sumber: Permenkeu No.72/PMK.02/2013

Masalah-masalah pada latar belakang tersebut mendorong dilakukan kajian penelitian bertopik: “Analisis faktor insentif dan faktor motivasi terhadap kinerja anggota kelompok kerja (POKJA) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur”

B. Perumusan Masalah

Setiap organisasi ingin memiliki pegawai yang berkinerja tinggi dalam bekerja. Banyak upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, baik melalui pemberian insentif, budaya kerja, jenjang

karir, disiplin kerja, pemberian motivasi, pendidikan dan pelatihan. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis mencoba untuk membatasi permasalahan yang diteliti hanya pada dua variabel yang penulis anggap dominan yaitu variabel insentif dan motivasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, untuk memfokuskan penelitian maka penulis membatasi perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Pokja ULP?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Pokja ULP?
3. Apakah insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Pokja ULP?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja anggota Pokja ULP di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Pokja ULP di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota Pokja ULP di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur

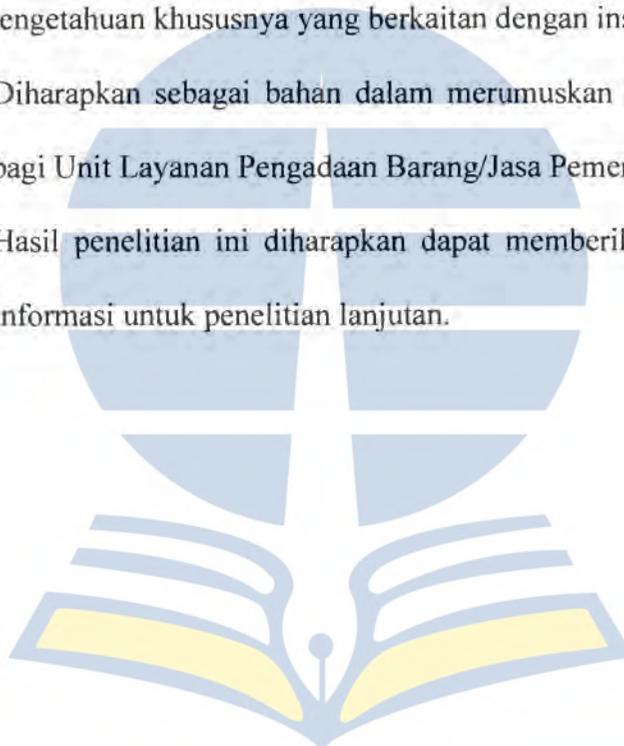
D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Memperoleh data yang lengkap berkaitan dengan masalah praktis tentang insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota kelompok kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan/ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan insentif dan motivasi.
- b. Diharapkan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan yang tepat bagi Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi untuk penelitian lanjutan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki asal kata kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Whitmore (2002:104). Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari ketrampilan. Mangkunegara (2000:97) menyatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2000:144) mengemukakan bahwa kinerja individu itu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Dari pengertian ini terlihat lebih jauh, kinerja merupakan perbuatan atau proses yang dapat dinilai oleh orang lain.

Performance menurut The Scribner Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979, terdapat keterangan berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai entries berikut: melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Istilah kinerja dalam tulisan ini digunakan dalam pengertian kinerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai. *To perform* adalah melakukan

suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan, sedangkan arti kata *performance* merupakan kata benda yaitu hasil yang telah dikerjakan. Kinerja adalah merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan (2009).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang belum mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan Menurut Guritno dan Waridin (2005). Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai

atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin (2004).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber

daya manusia yang ada didalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004: 338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai dengan data yang ada di bagian Personalia. Penilaian Kinerja menurut Handoko (2001) dapat digunakan untuk:

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya
3. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia
7. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi manajemen. Menggantungkan padainformasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut
9. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. Dimensi Penilaian Kinerja menurut Schuller, dalam Aurumi (2008) meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu mengacu pada akurasi dan margin kesalahan

2. Kuantitas kerja, yaitu mengacu pada jumlah produksi dan hasil
3. Kreatifitas kerja, yaitu mengacu pada pemikiran dan ide
4. Kehadiran dan ketepatan waktu, yaitu mengacu pada ketepatan jadwal kerja sebagaimana yang telah ditugaskan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang diperkenankan
5. Tanggung jawab, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas dengan baik
6. Kerjasama, yaitu mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyelia dan rekan kerja

Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan

perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kriteria kinerja menurut Schuller (Wardhana, 2010) bahwa kriteria kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja, kriteria tersebut adalah :

1. Loyalitas kerja adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kepatuhan pegawai terhadap atasan
2. Keandalan kerja adalah keyakinan terhadap pegawai untuk mempunyai hasil kerja yang baik
3. Kemampuan kerja, adalah keyakinan terhadap pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan
4. Keterampilan kerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien
5. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi
6. Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan

Pengukuran Kinerja mempunyai 6 kriteria Benardin dan Russel (1993: 383) yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang

menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *Cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya

yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Indikasi Kinerja Karyawan menurut Dessler (2000) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan).

Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau marjin kesalahan yang melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil).

Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.

3. Tanggung Jawab (mengacu pada penyelesaian tugas).

Tanggung jawab disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.

4. Ketepatan waktu (mengacu kepada ketepatan dan ketaatan jadwal kerja sebagaimana yang telah ditugaskan).

Ketepatan waktu kerja dimaksudkan disini adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan dan bagaimana karyawan yang datang tepat waktu ketika masuk kerja, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.

5. Kerjasama dengan orang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi pada rekan kerja).

Kerjasama dengan yang lain yang dimaksud disini adalah bagaimana karyawan dituntut untuk bekerjasama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas secara bertanggungjawab bersama dengan orang lain melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai.

2. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan 2001:117). Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa: insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar

kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Handoko (2002:176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Gorda, (2004) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Gorda (2004:156) Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan

sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik (Harsono (2004:21).

Pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif adalah suatu sarana untuk memotivasi pegawai berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada pegawai agar timbul semangat yang besar untuk meningkatkan pelaksanaan tugasnya dalam Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kab. Sumba Timur. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*output*) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak. Insentif yang diberikan kepada anggota Pokja ULP adalah bentuk penghargaan atas tugas dan tanggung jawab kerja yang mempunyai resiko sosial yang cukup besar. Oleh karena itu besaran nilai insentif harus dicermati bersama dengan baik.

Pokja ULP dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya diberikan insentif sesuai dengan anggaran yang tersedia dalam Dokumen Pelaksana Anggaran Bagian Pembangunan Setda Kabupaten Sumba Timur Tahun 2014 yang dibayarkan sesuai dengan paket

pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh anggota kelompok kerja bersangkutan. Bila dibandingkan dengan standar biaya umum sesuai dengan Permenkeu Nomor 72/PMK.02/2013 tanggal 3 April 2014 ttg Standar Biaya Masukan Tahun 2014 terlihat masih belum sesuai standar ditetapkan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins,2002). Hasibuan (2005) mengemukakan bahwamotivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Mitchell (1982) dalam Winardi (2001) motivasi mewakili prosesproses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Menurut Gray (1984) dalam Winardi (2001) motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas bahwa setiap tindakan pimpinan dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi pada karyawannya, maka ia tidak punya pilihan apakah ia memotivasi mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana ia melakukan, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif sehingga pihak karyawan bekerja secara menguntungkan bagi organisasi atau karyawan bekerja tidak efektif sehingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut.

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Ridig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Teori motivasi paling menonjol menurut Kadarisman (2012), yaitu :

1. Teori motivasi Hygiene diajukan oleh Frederick Herzberg, dengan keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaan adalah sesuatu yang mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalannya.

Menurut teori ini ditekankan pada prestasi kerja. Pengaruh, pengendalian, ketergantungan, pengembangan, dan afiliasi.

Prestasi kerja yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu yang ketat yang harus dipenuhi seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.

Pengaruh yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode baru dan ternyata hasilnya adalah positif dan dirasakan lebih baik.

Pengendalian yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

Ketergantungan yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan atau ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami

suatu masalah baru atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.

Pengembangan yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. Disamping pengembangan dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

2. Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan

untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Abraham Maslow mengatakan bahwa proses motivasi seseorang secara bertahap mengikuti pemenuhan kebutuhan, dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling kompleks. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan, kesehatan fisik dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, seperti terjaminnya keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan lain sebagainya. Kebutuhan social, meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, dan sebagainya. Kebutuhan akan penghargaan, termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kebutuhan mempertinggi potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, ekspresi diri, dan sebagainya. Kebutuhan tertinggi menurut Maslow adalah kebutuhan transeden, yaitu kebutuhan untuk berperilaku mulia, memberi arti bagi orang lain, terhadap sesama, terhadap alam, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seseorang individu memasuki organisasi didorong oleh keinginan

untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

3. Douglas McGregor , mengajukan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia. Seseorang itu pada dasarnya bersifat negatif, diberi Teori X dan yang lainnya pada dasarnya bersifat positif, diberi nama Teori Y. Dalam Teori X terdapat empat asumsi yaitu :
- a. Pegawai tidak suka bekerja dan bilamana mungkin akan berusaha menghindarinya.
 - b. Karena pegawai tidak suka bekerja, mereka dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
 - c. Pegawai akan menghindarkan tanggung jawab dan sedapat mungkin hanya mengikuti perintah formal, dan
 - d. Kebanyakan pekerja mengutamakan rasa aman (agar tidak ada alasan untuk dipecat)

Dalam Teori Y, juga terdapat empat asumsi yang berlawanan yaitu:

- a. Pegawai memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain.
- b. Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan pengarahan dan pengendalian diri.
- c. Seseorang yang biasa-biasa saja dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab, dan
- d. Kreatifitas yaitu kemampuan untuk membuat keputusan yang baik didelegasikan kepada pegawai secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada dalam manajemen.

4. Mclelland dan kawan-kawan telah mengajukan tiga motif atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja:
 - a. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan.
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.
 - c. Kebutuhan akan afiliasi; hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal.
5. Teori Goal Setting Locke (1968), teori ini menyatakan bahwa niat yang dinyatakan sebagai tujuan, dapat menjadi sumber utama dari motivasi kerja. Kita dapat mengatakan dengan tingkat keyakinan yang tinggi, bahwa tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja dan bahwa tujuan yang sulit dicapai bila diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang mudah dicapai.
6. Teori Reinforcement Skinner (1938); Teori ini memiliki pendekatan perilaku, yang menyatakan bahwa *reinforcement* membentuk perilaku.
7. Teori Equity atau Kewajaran Person dalam Robbins (2003:225); Menyatakan bahwa karyawan membandingkan apa yang mereka berikan ke dalam suatu situasi kerja (*input*) terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut (*outcome*) dan kemudian membandingkan rasio *input-outcome* mereka dengan rasio *input-outcome* rekan kerja sejawatnya. Jika mereka menganggap rasio *input-outcome* mereka sama dengan orang lain, keadaan tersebut

dianggap adil. Jika rasio tidak sama, rasa ketidakadilan muncul; artinya pegawai cenderung melihat diri mereka sendiri kurang diberi penghargaan.

8. Teori ekspektasi Vrooms (1964); Pada dasarnya teori ekspektasi menyatakan bahwa kekuatan dan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu.

Teori ini mengemukakan tiga variabel berikut Ini:

- a. daya tarik: Pentingnya individu mengharapkan outcome dan penghargaan yang mungkin dapat dicapai dalam bekerja. Variabel ini mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu yang tidak terpuaskan.
- b. Kaitan Kinerja penghargaan: Keyakinan individu bahwa dengan menunjukkan kinerja pada tingkat tertentu akan mencapai *outcome* yang diinginkan.
- c. Kaitan upaya kinerja probabilitas yang diperkirakan oleh individu bahwa dengan menggunakan sejumlah upaya tertentu akan menghasilkan kinerja.

Meskipun ada beberapa aktivitas manusia yang terjadi tanpa motivasi, namun hampir semua perilaku sadar mempunyai motivasi. Pekerjaan para manajer adalah mengidentifikasi dan menggerakkan motif pegawai untuk berprestasi dalam pelaksanaan tugas.

a. Tujuan motivasi

Tujuan motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan efisien. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai dan diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi sehingga orang tersebut akan bekerja keras.

Tujuan motivasi kerja, dibawah ini pendapat Saydam dalam Kadarisman (2012), sebagai berikut: "pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk :

(a) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; (b) meningkatkan gairah dan semangat kerja; (c) meningkatkan disiplin kerja; (d) meningkatkan prestasi kerja; (e) meningkatkan rasa tanggung jawab; (f) meningkatkan produktifitas dan efisiensi; dan (g) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Setiap orang memerlukan lima kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya.

Namun yang paling penting bagi seseorang adalah motivasi yang di mulai dari dalam dirinya sendiri (*motivasi intrinsic*). Sesuai dengan pendapat Terry dalam Hasibuan dan Malayu (2003) bahwa “motivasi yang paling berhasil adalah pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar”.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu rangsangan keinginan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Pegawai yang bersemangat dalam bekerja disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari pimpinan maupun dari rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya.

Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga Herzberg dalam Triyono (2012) menyatakan bahwa pada manusia terdapat dua faktor utama yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor motivasi (*motivation factor*), yang meliputi:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*);
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggung Jawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)

- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*)
- 6) Pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut disatisfier atau extrinsic motivation meliputi:

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, atasan, dan bawahan.

B. Kajian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang diteliti peneliti terdahulu antara lain :

1. Sujatmoko Koko (2007) Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin' Donut's Cabang Arteri Jakarta menyatakan bahwa dengan melihat hasil perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman, maka dapat diketahui nilai r adalah sebesar 0,824% artinya bahwa antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Sedangkan hasil perhitungan koefisien penentu (KP) didapat nilai r^2 adalah sebesar 67,89%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,89%. Sementara selisihnya yaitu sebesar 32,11% adalah dipengaruhi oleh

faktor-faktor diluar insentif seperti sedikitnya lapangan pekerjaan khususnya dalam kondisi krisis moneter dan politik sekarang ini.

2. Ali Wardana Hasugian (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Koordinasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh koordinasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan metode deskriptif kuantitatif yang diambil dari 50 orang karyawan sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan dengan pengolahan data statistik dan untuk uji hipotesis menggunakan uji persamaan regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi diperoleh konstanta sebesar 1,363 sementara itu koefisien koordinasi diperoleh sebesar 0,222 dan koefisien insentif diperoleh sebesar 0,829. Dengan demikian maka koordinasi dan insentif mempunyai arah yang positif terhadap kinerja. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga hasil R-square 80,5% menunjukkan besarnya pengaruh koordinasi dan insentif terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Defri Dermawan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru. Dalam penelitian ini faktor yang dianalisis adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, komunikasi dan

kinerja pegawai. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pendidikan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru. Teori yang digunakan adalah teori manajemen sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan komunikasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan alat bantu statistik. Sifat penelitian adalah menguraikan atau menjelaskan (*descriptive explanatory research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Variabel diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis chi-square dan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$). Hasil pengujian untuk hipotesis, secara parsial maupun serempak diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru. dari ketiga variabel yang menentukan peningkatan kinerja pegawai tersebut maka yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu komunikasi. Dari hasil pengujian untuk hipotesis disimpulkan bahwa perubahan pendidikan dan pelatihan,

motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perubahan kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru.

4. Irva Sudariono Tampubolon (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai merupakan aset utama suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dilakukan dengan berbagai cara, salah satu diantaranya adalah dengan memberikan insentif. Insentif yang diberikan pada umumnya akan memberikan gairah kerja, bekerja lebih baik dan lebih berprestasi. Melalui pemberian insentif ini, diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan. Teori prestasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Mangkunegara dan teori insentif menurut Sarwoto, teori promosi menurut Hasibuan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauhmana pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pemberian insentif terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questionnaire*), dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah

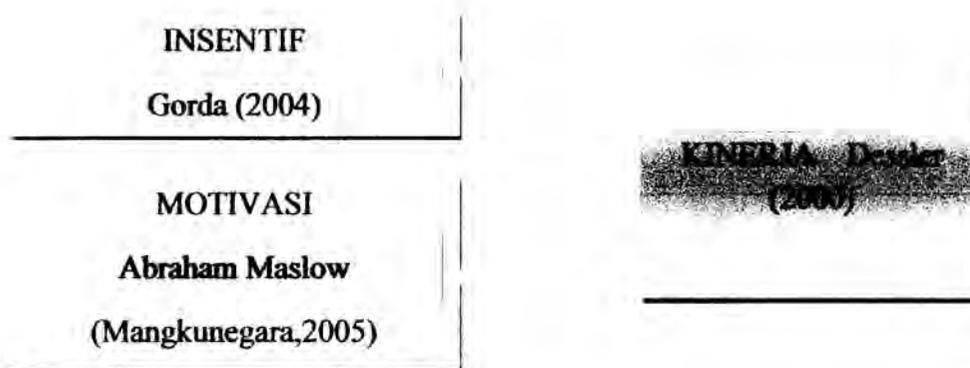
analisis regresi linier berganda dan Spearman.s Rank Correlation, menggunakan taraf keyakinan 90% = ($\alpha = 0,1\%$) penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 67 orang pegawai di Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Tobasa. Secara parsial variabel promosi (X_2) berpengaruh lebih dominan dari pada variabel insentif (X_1).

Maksudnya adalah, variabel promosi (X_2) lebih menentukan terhadap prestasi kerja pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Toba Samosir.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai secara individu adalah sesuatu yang urgen bagi pribadi pegawai itu sendiri maupun organisasi dan masyarakat pada umumnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut. Semakin tinggi insentif akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai yang bersangkutan. Semakin besar tanggung jawab dan motivasi kerja PNS yang menjadi anggota kelompok kerja Unit Layanan Pengadaan (ULP) maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di ULP.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas ditentukan kerangka pikir yang menjelaskan hubungan antara insentif dan motivasi kerja anggota pokja ULP terhadap kinerja sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Pikir

D. Pokok Bahasan

1. Sistematika Penulisan

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Faktor Insentif dan Faktor Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kelompok Kerja (Pokja) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

- A. Kajian Teoritik
- B. Kajian Terdahulu
- C. Kerangka Berpikir
- D. Pokok Bahasan
- E. Hipotesis

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

- A. Desain Penelitian
- B. Populasi dan Sampel
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Metode Analisis Data

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Objek Penelitian
- B. Temuan
- C. Pembahasan
- D. Deskripsi Hasil Penelitian
- E. Rekomendasi Penelitian
- F. Keterbatasan Penelitian

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari : Variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y), variabel independen adalah insentif (X_1) dan motivasi (X_2) Definisi operasional variabel ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat dari kualitas kerja,

kuantitas kerja, tanggungjawab, ketepatan waktu dan kerjasama dengan orang lain.

2. Insentif (X_1)

Insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja. Insentif dalam penelitian ini dapat dilihat dari upah yang diterima sesuai dengan paket pekerjaan yang dilelang, tambahan penghasilan diluar gaji guna meningkatkan kinerja.

3. Motivasi (X_2)

Motivasi dalam penelitian ini adalah adalah suatu rangsangan keinginan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

Tabel 2.1.
Operasional Variabel Penelitian

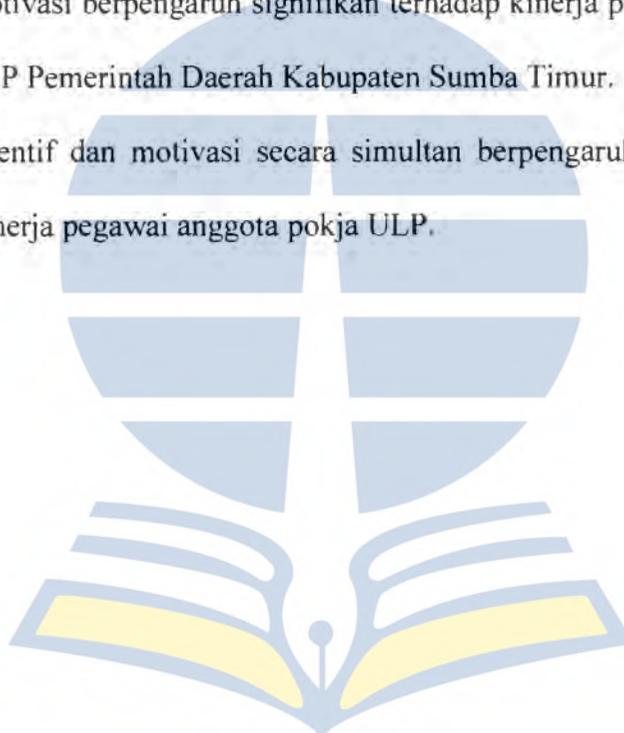
Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber Teori
Insentif (X_1)	Motivator untuk meningkatkan kinerja	Insentif diterima sesuai jumlah paket yang dilelang	Gorda (2004)
		Tambahan Penghasilan diluar gaji	
		Sudah merasa sesuai dengan insentif yg diterima	
		Insentif yg diterima meningkatkan kinerja	
Motivasi (X_2)	Keinginan untuk bekerja	Memenuhi kebutuhan hidup	Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005)
		Komunikasi dengan rekan sekerja	
		Merasa nyaman dan aman dalam bekerja	
		Merasa dihargai dan diterima dalam kelompok	
		Lebih dihargai oleh orang lain	
		Peningkatan kemampuan dan ketrampilan kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber Teori
		Penghargaan atas prestasi kerja Dapat menunjukkan kompetensinya pada orang lain Kesempatan melakukan yang terbaik Kreatifitas dalam pemecahan persoalan Pekerjaan yang menarik dan menantang Adanya perlindungan hukum dalam bekerja Menghindari resiko gagal dalam tugas	
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	Dessler (2000)
		Bekerja dengan cekatan dan cepat	
		Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	
	Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	
		Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	
		Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	
	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	
		Bertanggung jawab mempertahankan kerahasiaan proses lelang	
	Ketepatan waktu	Organisasi memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas	
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	
		Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	
	Kerjasama dengan orang lain	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota ULP	
		Kesediaan menerima pendapat rekan kerja	
		Dapat bekerja dengan baik dalam tim	

E. Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar insentif, motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perumusan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur.
3. Insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai anggota pokja ULP.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan desain explanatory yaitu untuk menjelaskan/memaparkan pengaruh dari insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur serta untuk menguji hipotesis-hipotesis yang disampaikan oleh peneliti.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto,1998) sedangkan sampel adalah bagian populasi yang diselidiki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian (Nawawi,1997). Menurut Arikunto (1998) Apabila obyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sebagai sampel. maka penelitian ini merupakan penelitian populasi sehubungan dengan itu maka yang dijadikan subyek penelitian adalah seluruh anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur sebanyak 36 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Survey

Teknik pengumpulan data survey dengan menggunakan alat kuesioner yang digunakan berisi daftar pertanyaan/pernyataan yang akan diisi oleh setiap responden sehingga peneliti mendapat kesimpulan tentang permasalahan penelitian.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dan menelaah barang – barang tertulis seperti dokumen, literatur, buku – buku, majalah, peraturan – peraturan dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian, yang dalam hal ini adalah semua arsip atau data pada lokus yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

D. Metode Analisis Data

1. Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian ini berbentuk kuesioner, dengan tingkat pengukuran ordinal maka alternative jawaban tersebut dapat diberi skor dari nilai 1 sampai 5, dengan lima alternatif jawaban untuk setiap variabel sebagai berikut :

5 = sangat setuju

4 = Setuju

3 = Kurang setuju

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

Variabel dalam penelitian ini adalah yang menjadi obyek pengamatan penelitian atau merupakan faktor – faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala – gejala yang diteliti, dalam hal faktor insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur.

2. Pengujian validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut

terhadap variabel yang ingin diukur (Singarimbun dan Efendi, 1989). Pengujian validitas instrument menggunakan perhitungan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total yang dikenal menggunakan rumus korelasi *product moment*. pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

1. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.17 hasil uji validitas variabel insentif (X_1)

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (36)	Kriteria
1	0,585	0,329	Valid
2	0,761	0,329	Valid
3	0,693	0,329	Valid
4	0,764	0,329	Valid
5	0,737	0,329	Valid
6	0,787	0,329	Valid
7	0,683	0,329	Valid
8	0,675	0,329	Valid
9	0,595	0,329	Valid

Sumber: lampiran 7 output SPSS

Tabel 4.17 Variabel insentif (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,329) dapat disimpulkan sebagai item pernyataan yang valid dan dapat digunakan untuk pengolahan lebih lanjut.

Uji validitas dengan korelasi pearson item pernyataan untuk varibel motivasi (X_2) disajikan dalam tabel 4.18 hasil uji validitas variabel (X_2).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (36)	Kriteria
1	0,503	0,329	Valid
2	0,709	0,329	Valid
3	0,405	0,329	Valid
4	0,722	0,329	Valid
5	0,537	0,329	Valid
6	0,661	0,329	Valid
7	0,556	0,329	Valid
8	0,512	0,329	Valid
9	0,786	0,329	Valid
10	0,690	0,329	Valid
11	0,667	0,329	Valid
12	0,653	0,329	Valid
13	0,680	0,329	Valid

Sumber: lampiran 7 output SPSS

Pada tabel 4.18 Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,329) dapat disimpulkan sebagai item pernyataan yang valid dan dapat digunakan untuk pengolahan lebih lanjut.

Uji validitas dengan korelasi pearson item pernyataan untuk varibel kinerja (Y) sebagaimana tersaji pada tabel 4.19 hasil uji validitas variabel kinerja (Y).

Tabel. 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (36)	Kriteria
1	0,514	0,329	Valid
2	0,760	0,329	Valid
3	0,559	0,329	Valid
4	0,684	0,329	Valid
5	0,677	0,329	Valid
6	0,764	0,329	Valid
7	0,857	0,329	Valid
8	0,729	0,329	Valid
9	0,681	0,329	Valid
10	0,729	0,329	Valid
11	0,863	0,329	Valid
12	0,691	0,329	Valid
13	0,688	0,329	Valid
14	0,718	0,329	Valid
15	0,636	0,329	Valid
16	0,656	0,329	Valid
17	0,681	0,329	Valid
18	0,676	0,329	Valid

Sumber: lampiran 7 output SPSS

Pada tabel 4.19 Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,329) dapat disimpulkan sebagai item pernyataan yang valid dan dapat digunakan untuk pengolahan lebih lanjut.

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar data nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument juga dilakukan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Pengujian tingkat reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2002).

Uji konsistensi internal (uji reliabilitas) dilakukan dengan menghitung koefisien (cronbach) alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien Cronbach alpha lebih dari 0,60 (Imam Ghozali, 2001).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.20 hasil uji reliabilitas.

Tabel. 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	Kriteria
X ₁	0,863	Reliabel
X ₂	0,856	Reliabel
Y	0,929	Reliabel

Sumber: lampiran 8 output SPSS

Hasil uji reliabilitas tabel 4.20 diperoleh nilai *alpha* semua variabel lebih besar dari nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Analisis Deskriptif

Untuk mengukur sikap pendapat responden dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengungkap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur. Keseluruhan jawaban terhadap kuesioner menggunakan skala likert yang diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori dan diberi skor antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). (Singarimbun dan Effendi, 1998:78) dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan tentang

perilaku obyek orang atau kejadian. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi orang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Penggunaan klasifikasi skala likert dimaksudkan sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) = diberikan skor 5
2. Setuju (S) = diberikan skor 4
3. Kurang Setuju (KS) = diberikan skor 3
4. Tidak setuju (TS) = diberikan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberikan skor 1

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian disajikan Pada Tabel 3.1.

Tabel 3.5
Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Dimensi	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
Insentif (X1)	Motivator untuk meningkatkan kinerja	Insentif diterima sesuai jumlah paket yang dilelang	Kuesioner	Anggota Pokja ULP
		Tambahan Penghasilan diluar gaji	Kuesioner	
		Sudah merasa sesuai dengan insentif yg diterima	Kuesioner	
		Insentif yg diterima meningkatkan kinerja	Kuesioner	

Variabel	Dimensi	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
Motivasi (X2)	Keinginan untuk bekerja	Memenuhi kebutuhan hidup	Kuesioner	Anggota Pokja ULP
		Komunikasi dengan rekan sekerja	Kuesioner	
		Merasa nyaman dan aman dalam bekerja	Kuesioner	
		Merasa dihargai dan diterima dalam kelompok	Kuesioner	
		Kesempatan melakukan yang terbaik	Kuesioner	
		Kreatifitas dalam pemecahan persoalan	Kuesioner	
		Pekerjaan yang menarik dan menantang	Kuesioner	
		Adanya perlindungan hukum dalam bekerja	Kuesioner	
		Menghindari resiko gagal dalam tugas	Kuesioner	
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	Kuesioner	Anggota Pokja ULP
		Bekerja dengan cekatan dan cepat	Kuesioner	
		Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik		
	Kuantitas kerja	Mampumenyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	Kuesioner	
		Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	Kuesioner	
		Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	Kuesioner	
	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	Kuesioner	

Variabel	Dimensi	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
	Ketepatan waktu	Organisasi memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas	Kuesioner	
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	Kuesioner	
		Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	Kuesioner	
	Kerjasama dengan orang lain	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota ULP	Kuesioner	
		Kesediaan menerima pendapat rekan kerja	Kuesioner	
		Dapat bekerja dengan baik dalam tim	Kuesioner	

3. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab ketiga hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan uji regresi, koefisien determinan dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai suatu persyaratan statistik pada analisis regresi linear berganda.

a. Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis dan uji statistik.

b. Uji heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki model heteroskedastisitas jika ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama.

Uji ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini.

c. Uji multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen ada atau tidak. Apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan VIF (*Variant Inflation Factor*). Suatu model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10. Dapat juga dilakukan pengujian dengan cara menarik kesimpulan dari nilai *output table confiction correlations*. Model tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai korelasi antara variabel independennya kurang dari 0,5.

d. Uji Autokorelasi

Selanjutnya untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model regresi linier berganda dapat digunakan metode Durbin-Watson. Durbin-Watson telah berhasil mengembangkan suatu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya masalah autokorelasi dalam model regresi linier berganda menggunakan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

e. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing

variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Metode yang digunakan dalam melakukan analisa data dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*). Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja

X₁ = variable insentif

X₂ = variabel motivasi

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

f. Koefisien Determinan

Koefisien determinan pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2).

4. Uji Hipotesis

1) Uji - F

Uji – F dikenal dengan uji serempak atau uji Model/Anova, uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama adalah $H_0 : b_1 b_2 = 0$ (variabel insentif dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Pokja ULP). $H_0 : b_1 b_2 \neq 0$ (variabel insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota Pokja ULP). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan ketentuan, H_0 diterima atau H_1 ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2) Uji - t

Uji - t dikenal dengan uji parsial. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji - t ini adalah $H_0 : b_1 b_2 = 0$ (variabel insentif dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Unit Layanan Pengadaan (ULP)).

$H_0 : b_1 b_2 \neq 0$ (variabel insentif dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Unit Layanan Pengadaan (ULP)).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan, H_0 diterima atau H_1 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Pengadaan barang/jasa dalam kegiatan pembangunan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur memiliki porsi yang cukup besar, baik dilihat dari besaran porsi anggarannya atau dari banyaknya paket pekerjaan pengadaan yang harus dilelangkan. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 (perpres54/2010) tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah telah mengamanatkan dibentuknya suatu unit permanen, yaitu suatu Unit Layanan Pengadaan (ULP) yang dapat berdiri sendiri atau melekat pada unit yang ada, khusus untuk melayani dan melaksanakan keseluruhan proses pengadaan barang/jasa pemerintah. Dalam pasal 130 ayat (1) Perpres 54/2010 diamanatkan bahwa Unit Layanan Pengadaan (ULP) wajib dibentuk paling lambat pada tahun anggaran 2014, namun dari sudut pandang kebutuhan pelayanan terhadap sistem dan aparatur pemerintahan dengan hasil akhir pelayanan terhadap masyarakat, pembentukan ULP dalam organisasi pemerintah baik Kementerian, Lembaga, SKPD, atau Instansi (K/L/D/I) sudah tidak dapat ditunda lagi. Dengan pembentukan ULP yang mandiri, para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi pengadaan dapat berkumpul dalam suatu wadah dengan tupoksi khusus dan fokus melayani pelaksanaan pengadaan barang/jasa pada K/L/D/I yang bersangkutan, tidak terganggu oleh aktifitas lainnya di luar pengadaan barang/jasa.

Kedudukan ULP yang didalamnya terdapat beberapa kelompok kerja (pokja) mempunyai posisi yang berimbang dengan para Pengguna Anggaran (PA) atau bahkan lebih tinggi dari Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), karena PA dan ULP sama-sama diangkat oleh Kepala Daerah/Pimpinan Institusi, sehingga pengambilan keputusan (terutama dalam penentuan pemenang pemilihan penyedia) dapat dilakukan secara mandiri tanpa pengaruh dari pihak lain. Ditambah dengan adanya Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) yang dikeluarkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), fungsi manajemen strategis ULP menjadi lebih signifikan. Disamping lebih menguatkan prinsip pengadaan (efektif, efisien, terbuka, transparan, bersaing, adil dan akuntabel) proses pengadaan dengan LPSE akan memperkuat sistem manajemen pengadaan dalam suatu K/D/L/I. Basis data dari keseluruhan proses dan entitas pengadaan secara otomatis dapat terbentuk dan disimpan serta diolah sebagai masukan informasi dalam setiap tahapan proses pengadaan, mulai dari tahap awal perencanaan pengadaan, mencari sumber daya (penyedia, barang/jasa dan pasar serta aktifitas pokja ULP sendiri), penentuan metode pemilihan, kriteria penilaian, sampai dengan administrasi kontrak serta surat menyurat dapat dilakukan oleh ULP. Untuk mengaplikasikan maksud pelaksanaan Perpres 54/2010 pasal 30 ayat (1) tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur pada tahun 2013 membentuk ULP dengan Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 4 Tahun 2013 tentang Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur tanggal 18 Februari 2013.

Unit Layanan Pengadaan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur dibentuk dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, persaingan sehat, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah, yang menjamin pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa lebih terintegrasi atau terpadu sesuai dengan tata nilai pengadaan. Susunan organisasi perangkat ULP terdiri atas kepala, sekretaris dan kelompok kerja yang secara teknis fungsional dan administrasi berada dibawah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumba Timur dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Ekonomi dan Pembangunan. Ruang lingkup dan kewenangan ULP mencakup pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa melalui penyedia barang/jasa yang pembiayaannya sebagian atau seluruhnya bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Tugas ULP meliputi antara lain:

1. Mengkaji ulang Rencana Umum Pengadaan Barang/Jasa bersama PPK
2. Menyusun rencana pemilihan penyedia barang/jasa
3. Mengumumkan pelaksanaan pengadaan barang/jasa di website Pemerintah Daerah dan papan pengumuman resmi untuk masyarakat, serta menyampaikan ke LPSE untuk diumumkan pada Portal Pengadaan Nasional
4. Menilai kualifikasi penyedia barang/jasa melalui prakualifikasi atau pascakualifikasi

5. Melakukan evaluasi administrasi, teknis dan harga terhadap penawaran yang masuk
6. Menjawab sanggahan
7. Menyampaikan hasil pemilihan dan menyerahkan salinan dokumen pemilihan penyedia barang/jasa kepada PPK
8. Menyimpan dokumen asli pemilihan penyedia barang/jasa
9. Mengusulkan perubahan Harga Perkiraan Sendiri, Kerangka Acuan Kerja/Spesifikasi teknis pekerjaan dan rancangan kontrak kepada PPK
10. Membuat laporan mengenai proses dan hasil pengadaan kepada Kepala Daerah
11. Memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan Pengadaan barang/jasa kepada PA/KPA
12. Menyusun dan melaksanakan strategi pengadaan barang/jasa di lingkungan ULP
13. Melaksanakan pengadaan barang/jasa dengan menggunakan system pengadaan secara elektronik di LPSE
14. Melaksanakan evaluasi terhadap proses pengadaan barang/jasa yang telah dilaksanakan
15. Mengelola sistem informasi manajemen pengadaan yang mencakup dokumen pengadaan, data survey harga, daftar kebutuhan barang/jasa, daftar hitam.

Kewenangan ULP meliputi:

Menetapkan dokumen pengadaan ;

1. Menetapkan besaran nominal jaminan penawaran.

2. Menetapkan pemenang untuk pelelangan atau penunjukan langsung untuk paket pengadaan barang/pekerjaan konstruksi/jasa lainnya yang bernilai paling tinggi Rp.100 miliar (seratus miliar rupiah) atau seleksi atau penunjukan langsung untuk paket pengadaan jasa konsultasi yang bernilai paling tinggi Rp.10 miliar (sepuluh miliar rupiah).
3. Mengusulkan penetapan pemenang kepada PA pada kementerian/lembaga/institusi atau kepala daerah untuk penyedia barang/pekerjaan konstruksi/jasa lainnya yang bernilai di atas Rp.100 miliar (seratus miliar rupiah) dan penyedia jasa konsultasi yang bernilai di atas Rp.10 miliar (sepuluh miliar rupiah) melalui kepala ULP.
4. Mengusulkan kepada PA/KPA agar penyedia barang/jasa yang melakukan perbuatan dan tindakan seperti penipuan, pemalsuan dan pelanggaran lainnya untuk dikenakan sanksi pencantuman dalam daftar hitam.
5. Memberikan sanksi administrasi kepada penyedia barang/jasa yang melakukan pelanggaran, perbuatan atau tindakan yang berlaku dalam Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang Jasa Pemerintah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Tugas kepala ULP meliputi :

1. Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan ULP
2. Menyusun dan melaksanakan strategi Pengadaan barang/Jasa ULP

3. Menyusun program kerja dan anggaran ULP
4. Mengawasi seluruh kegiatan pengadaan barang/jasa di ULP dan melaporkan apabila ada penyimpangan dan/atau indikasi penyimpangan
5. Membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan pengadaan barang/jasa kepada Kepala Daerah
6. Melaksanakan pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia ULP
7. Menugaskan anggota Pokja sesuai dengan beban kerja masing-masing
8. Mengusulkan penempatan/pemindahan/pemberhentian anggota Pokja ULP kepada Kepala Daerah
9. Mengusulkan staf pendukung ULP sesuai dengan kebutuhan

Ruang lingkup tugas fungsi sekretaris ULP meliputi :

1. Melaksanakan pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan perlengkapan, dan rumah tangga ULP
2. Menginventarisasi paket-paket yang akan dilelang/diseleksi
3. Menyiapkan dokumen pendukung dan informasi yang dibutuhkan Pokja ULP
4. Memfasilitasi pelaksanaan pemilihan penyedia barang/jasa yang dilaksanakan oleh Pokja ULP
5. Mengagendakan dan mengkoordinasikan sanggahan yang disampaikan oleh penyedia barang/jasa
6. Mengelola sistem pengadaan dan sistem informasi data manajemen pengadaan untuk pelaksanaan pengadaan barang/jasa
7. Mengelola dokumen pengadaan barang/jasa

8. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengadaan dan menyusun laporan
9. Menyiapkan dan mengkoordinasikan tim teknis dan staf pendukung ULP dalam proses pengadaan barang/jasa

Tugas Pokja ULP meliputi:

1. Melakukan kaji ulang terhadap spesifikasi Teknis dan Harga Perkiraan Sendiri paket-paket yang akan dilelang/diseleksi
2. Mengusulkan perubahan Harga Perkiraan Sendiri, Kerangka Acuan Kerja/spesifikasi teknis pekerjaan dan rancangan kontrak kepada PPK
3. Menyusun rencana pemilihan penyedia barang/jasa dan menetapkan dokumen pengadaan
4. Melakukan pemilihan penyedia barang/jasa mulai dari pengumuman kualifikasi atau pelelangan sampai dengan menjawab sanggahan
5. Mengusulkan penetapan pemenang kepada PA pada Kementerian/ Lembaga/Institusi Lainnya atau Kepala Daerah untuk penyedia barang/ pekerjaan konstruksi/jasa lainnya yang bernilai di atas Rp.100 miliar (seratus miliar rupiah) dan penyedia jasa konsultasi yang bernilai di atas Rp.10 miliar (sepuluh miliar rupiah) melalui kepala ULP
6. Menetapkan pemenang untuk pelelangan atau penunjukan langsung untuk paket pengadaan barang/pekerjaan konstruksi/jasa lainnya yang bernilai paling tinggi Rp. 100 miliar (seratus miliar rupiah) atau seleksi atau penunjukan langsung untuk paket pengadaan jasa konsultasi yang bernilai paling tinggi Rp.10 miliar (sepuluh miliar rupiah).

7. Menyampaikan berita acara hasil pelelangan kepada PPK melalui kepala ULP.
8. Membuat laporan mengenai proses dan hasil pengadaan barang/jasa kepada kepala ULP.
9. Memberikan data dan informasi kepada kepala ULP mengenai Penyedia Barang/Jasa yang melakukan perbuatan seperti penipuan, pemalsuan pelanggaran lainnya.
10. Mengusulkan bantuan Tim Teknis dan/atau Tim Ahli kepada kepala ULP.

Pokja ULP terdiri dari ketua, sekretaris dan anggota, dalam melaksanakan tugasnya ketua pokja dan setiap anggota pokja ULP mempunyai kewenangan yang sama dalam pengambilan keputusan yang ditetapkan berdasarkan suara terbanyak. Penetapan pemenang oleh pokja ULP tidak bisa diganggu gugat oleh kepala ULP. Untuk dapat menjadi anggota pokja ULP harus memenuhi persyaratan antara lain memiliki integritas, disiplin dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, memahami pekerjaan yang akan diadakan, memahami jenis pekerjaan tertentu yang menjadi tugas ULP/Pokja ULP yang bersangkutan, memahami isi dokumen, metode dan prosedur pengadaan, memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan dan menandatangani pakta integritas. Pihak - pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan oleh ULP meliputi SKPD, ULP dan Penyedia Barang/Jasa. Proses pelaksanaan Barang/Jasa oleh ULP, berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah,

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Standar Operasional Prosedur terhadap pihak-pihak yang terlibat pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa yang dilaksanakan oleh ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur dapat digambarkan sebagai berikut :

Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang akan melelangkan paket pekerjaannya menetapkan rencana pelaksanaan barang/jasa yang meliputi HPS, Spesifikasi Teknis/KAK dan Rancangan Kontrak disampaikan kepada PA/KPA, kemudian PA/KPA mengajukan ke ULP (Sekretaris/Ketua) permohonan pengadaan barang/jasa dengan menyampaikan paket-paket yang akan dilelangkan, disertai dengan HPS, spesifikasi teknis/KAK dan rancangan kontrak untuk masing-masing paket, setelah diterima oleh Sekretaris/Ketua ULP menyerahkan ke Kelompok Kerja (Pokja) melakukan kaji ulang terhadap spesifikasi teknis/KAK, rancangan kontrak dan HPS paket-paket yang akan dilelang/diseleksi, jika diperlukan mengusulkan perubahan spesifikasi teknis/KAK, rancangan kontrak dan HPS kepada PPK. Setelah kaji ulang pokja menyusun rencana pemilihan penyedia barang/jasa dan menetapkan dokumen pengadaan, kemudian pengumuman lewat LPSE Kabupaten Sumba Timur, pendaftaran dan pengambilan dokumen pengadaan, pelaksanaan pelelangan, penetapan pemenang dan pengumuman pemenang semua proses ini lewat LPSE. Bila tidak ada sanggahan dari penyedia barang/jasa maka pokja menyampaikan kepada sekretaris/ketua ULP

hasil lelang dilengkapi dengan copy berkas hasil proses pemilihan penyedia barang/jasa yang akan diserahkan kepada PPK dari SKPD bersangkutan untuk dilakukan penunjukan penyedia barang/jasa dan kontrak. Bila ada sanggahan dari penyedia barang/jasa akan dijawab oleh pokja bila jawaban sanggahan diterima oleh penyedia barang/jasa maka akan dilanjutkan proses penunjukan barang/jasa oleh PPK SKPD. Apabila jawaban sanggahan dari pokja tidak diterima oleh penyedia barang/jasa maka penyedia barang/jasa dapat melakukan sanggahan banding ke kepala daerah/pejabat yang ditugaskan oleh kepala daerah untuk menjawab sanggahan banding. Apabila sanggahan banding ditolak oleh kepala daerah/pejabat yang ditugaskan oleh kepala daerah maka proses dilanjutkan pada penunjukan penyedia barang/jasa dan kontrak. Namun apabila sanggahan banding diterima oleh kepala daerah/pejabat yang ditugaskan oleh kepala daerah maka proses pelelangan gagal dan dilanjutkan proses awal pelelangan oleh ULP.

Tahun 2014 ULP melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Keputusan Bupati Sumba Timur Nomor : 43.a/Pem.027/78/I/2014 tanggal 21 Januari 2014 tentang Pembentukan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur Tahun Anggaran 2014, yang terdiri dari 12 pokja beranggotakan 36 orang yang berasal dari beberapa SKPD di Kabupaten Sumba Timur yaitu 13 orang Dinas Pekerjaan Umum, 2 orang Dinas Perhubungan, 1 orang Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Sumba Timur, 1 orang Bagian Umum Setda Kabupaten Sumba Timur, 9 orang Bagian Pembangunan Setda Kabupaten Sumba Timur, 1 orang Dinas

Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, 1 orang Dinas Kesehatan, 2 orang Bappeda Kabupaten Sumba Timur, 1 orang Dinas Pertambangan dan Energi, 2 orang Dinas Pertanian, 1 orang Dinas Kelautan dan Perikanan, 1 orang Dinas Informasi dan Komunikasi dan 1 orang Dinas Perkebunan Kabupaten Sumba Timur.

B. Temuan

1. Identitas dan Jawaban Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur berjumlah 36 orang. Daftar kuesioner yang disebarakan sebanyak 36 eksampler kepada 36 orang anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur. Klasifikasi pertanyaan sesuai variabel penelitian yakni insentif sebagai variabel bebas (X_1), Motivasi sebagai variabel bebas (X_2), sedangkan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Peneliti juga meminta pernyataan kepada seluruh anggota pokja ULP yang menjadi sampel penelitian ini untuk memperkuat hasil analisis. Prosedur pengolahan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Mengumpulkan kuesioner tentang pengaruh insentif, motivasi dan kinerja
2. Menghitung frekuensi setiap jawaban kuesioner tentang pengaruh insentif, motivasi dan kinerja kemudian kuesioner tersebut dimasukkan ke dalam kriteria penilaian yaitu :
 - Jawaban Sangat Setuju = bernilai 5
 - Jawaban Setuju = bernilai 4
 - Jawaban Kurang Setuju = bernilai 3

- Jawaban Tidak Setuju = bernilai 2
 - Jawaban Sangat Tidak Setuju = bernilai 1
3. Mentabulasi jawaban responden, kemudian dimasukkan dalam tabulasi data
 4. Melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument hipotesis
 5. Melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi
 6. Melakukan analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda
 7. Melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-f

Pernyataan responden penelitian meliputi: jenis kelamin, pendidikan, kepangkatan, jabatan, masa kerja dan disebarkan kepada 36 responden.

Deskripsi identitas responden disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Keadaan Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent (%)
Laki - Laki	28	78
Perempuan	8	22
Total	36	100

Sumber: Hasil penelitian yang diolah 2014

Data Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (78%) responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 8 orang (22%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan pada ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan dengan persentase 78% atau 28 orang dari 36 orang anggota pokja ULP. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden laki-laki daripada perempuan.

Tabel 4.2
Keadaan Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Percent (%)
SLTA/STM	6	17
D3	3	8
S1	25	69
S2	2	6
Total	36	100

Sumber: Hasil penelitian yang diolah 2014

Data Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA/STM sebanyak 6 orang (17%), yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (8%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang (69%), sedangkan yang 2 orang (6%) responden berpendidikan S2. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota pokja ULP yang menjadi responden yang terbanyak adalah berpendidikan S1.

Tabel 4.3
Keadaan Responden berdasarkan Golongan dan Jabatan Responden

Jabatan	Golongan			Jumlah	Percent (%)
	II	III	IV		
STRUKTURAL	-	18	1	19	53
STAF/PALAKSANA	6	11		17	47
Total	6	29	1	36	100

Sumber: Hasil penelitian yang diolah 2014

Data Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden berjabatan struktural sebanyak 19 orang (53%) dan responden tidak berjabatan struktural atau staf/pelaksana sebanyak 17 orang (47%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang berjabatan struktural daripada responden yang tidak berjabatan struktural atau staf/pelaksana.

Tabel 4.4
Keadaan Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Percent (%)
< 10 Thn	20	56
11 - 15 Thn	7	19
16 - 20 Thn	4	11
21 - 25 Thn	3	8
> 25 Thn	2	6
Total	36	100

Sumber: Hasil penelitian yang diolah 2014

Data tabel 4.4 memperlihatkan, responden yang memiliki masa kerja < 10 tahun berjumlah 20 orang (56%), 11-15 tahun berjumlah 7 orang (19%), 16-20 tahun berjumlah 4 orang (11%), 21-25 tahun berjumlah 3 orang (8%), >25 tahun 3 orang (8%), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota pokja ULP yang terbanyak masa kerja adalah responden yang mempunyai masa kerja < 10 tahun.

Selanjutnya dilakukan Uji tabel silang berguna untuk menampilkan tabulasi silang yang menunjukkan kecenderungan hubungan antara jenis kelamin terhadap tingkat pendidikan, jenis kelamin terhadap jabatan seseorang, pendidikan terhadap jabatan dan jabatan terhadap masa kerja seseorang. Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS versi 21 antara variabel jenis kelamin terhadap tingkat pendidikan diperoleh hasil seperti tersaji pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Ringkas kasus (Case Processing Summary)
Kelamin * Pendidikan

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Pendidikan	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.5 ringkas kasus (*Case Processing Summary*) semua kasus terdapat 36 sampel dan tidak terdapat missing data. Untuk melihat data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan jenis kelamin dengan pendidikan tersaji dalam tabel 4.6 Tabulasi Silang Jenis Kelamin terhadap Pendidikan.

Tabel 4.6
Jenis Kelamin * Pendidikan Crosstabulation

		Pendidikan				Total	
		SLTA	DIII	S1	S2		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	4	2	21	1	28
		Expected Count	4,7	2,3	19,4	1,6	28,0
		% within Jenis Kelamin	14,3%	7,1%	75,0%	3,6%	100,0%
		% within Pendidikan	66,7%	66,7%	84,0%	50,0%	77,8%
		% of Total	11,1%	5,6%	58,3%	2,8%	77,8%
	Perempuan	Count	2	1	4	1	8
		Expected Count	1,3	,7	5,6	,4	8,0
		% within Jenis Kelamin	25,0%	12,5%	50,0%	12,5%	100,0%
		% within Pendidikan	33,3%	33,3%	16,0%	50,0%	22,2%
		% of Total	5,6%	2,8%	11,1%	2,8%	22,2%
Total	Count	6	3	25	2	36	
	Expected Count	6,0	3,0	25,0	2,0	36,0	
	% within Jenis Kelamin	16,7%	8,3%	69,4%	5,6%	100,0%	
	% within Pendidikan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,7%	8,3%	69,4%	5,6%	100,0%	

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.6 (*Jenis kelamin * Pendidikan Crosstabulation*) diperlihatkan data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan jenis kelamin dengan pendidikan. dapat diuraikan sebagai berikut yaitu 4 orang laki-laki berpendidikan SLTA, 2 orang laki-laki berpendidikan D-III, 21 orang laki-laki berpendidikan S-1 dan 1 orang laki-laki berpendidikan S-2. Sedangkan dari pihak perempuan

diterangkan bahwa 2 orang perempuan berpendidikan SLTA, 1 orang perempuan berpendidikan D-III, 4 orang perempuan berpendidikan S-1 dan 1 orang perempuan berpendidikan S-2. Dilihat dari tingkat pendidikan laki-laki mendominasi pendidikan mulai dari SLTA sampai S-2 sejumlah 28 orang laki-laki, sedangkan tingkat pendidikan perempuan hanya 8 orang.

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara jenis kelamin terhadap pendidikan tersaji dalam tabel 4.7 *Chi-Square Tests*

Tabel 4.7
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<i>Pearson Chi-Square</i>	2,096 ^a	3	,553
<i>Likelihood Ratio</i>	1,926	3	,588
<i>Linear-by-Linear Association</i>	,286	1	,593
<i>N of Valid Cases</i>	36		

a. 6 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,44.

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji chi-square adalah :

- Jika $\alpha=0,05 < \text{nilai } \text{Asymp.sig.}(2\text{sided})$, maka tidak ada hubungan yang signifikan jenis kelamin dengan tingkat pendidikan.
- Jika $\alpha=0,05 > \text{nilai } \text{Asymp.sig.}(2\text{sided})$, maka terdapat hubungan yang signifikan jenis kelamin dengan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.7 diatas diketahui bahwa $\alpha=0,05$ lebih kecil dari nilai *Asymp.sig.(2sided)* atau $[0,05 < 0,553]$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak ada hubungan** yang signifikan jenis kelamin dengan tingkat pendidikan. Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS versi 21 antara variabel jenis kelamin terhadap jabatan diperoleh hasil seperti tersaji pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Ringkas kasus (Case Processing Summary)
Jenis Kelamin * Jabatan

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Jabatan	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.8 ringkas kasus (*Case Processing Summary*) semua kasus terdapat 36 sampel dan tidak terdapat missing data. Untuk melihat Data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expacted count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan jenis kelamin dengan jabatan disajikan pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Jenis Kelamin * Jabatan Crosstabulation

		Jabatan						Total
		STAF	SEKRE TARIS	KASU BID	KASU BAG	KASIE	KAB ID	
Jenis Kelamin	Count	12	1	0	2	12	1	28
	Expected Count	13.2	.8	.8	1.6	10.1	1.6	28.0
	% within Jenis Kelamin	42.9%	3.6%	0.0%	7.1%	42.9%	3.6%	100.0%
	% within Jabatan	70.6%	100.0%	0.0%	100.0%	92.3%	50.0%	77.8%
	% of Total	33.3%	2.8%	0.0%	5.6%	33.3%	2.8%	77.8%
	Count	5	0	1	0	1	1	8
	Expected Count	3.8	.2	.2	.4	2.9	.4	8.0
	% within Jenis Kelamin	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	100.0%
	% within Jabatan	29.4%	0.0%	100.0%	0.0%	7.7%	50.0%	22.2%
	% of Total	13.9%	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	2.8%	22.2%
	Count	17	1	1	2	13	2	36
	Expected Count	17.0	1.0	1.0	2.0	13.0	2.0	36.0
% within Jenis Kelamin	47.2%	2.8%	2.8%	5.6%	36.1%	5.6%	100.0%	
% within Jabatan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
% of Total	47.2%	2.8%	2.8%	5.6%	36.1%	5.6%	100.0%	

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.9 diperlihatkan data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan jenis kelamin dengan jabatan, dapat diuraikan sebagai berikut yaitu 12 orang laki-laki Staf/tidak berjabatan, 1 orang laki-laki berjabatan Sekretaris, 2 orang laki-laki berjabatan Kasubag, 12 orang laki-laki berjabatan Kasie dan 1 orang laki-laki berjabatan Kabid. Sedangkan dari pihak perempuan diterangkan bahwa 5 orang perempuan Staf/tidak berjabatan, 1 orang perempuan berjabatan Kasubid, 1 orang perempuan berjabatan Kasie dan 1 orang perempuan berjabatan Kabid. Dilihat dari hirarki jabatan struktural sebagai PNS pada Instansi tempat mereka bekerja bukan jabatan struktural dalam ULP, laki-laki mendominasi jabatan struktural mulai dari Kasubag/Kasie sampai Sekretaris sejumlah 28 orang laki-laki, sedangkan jabatan struktural perempuan hanya 8 orang.

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara jenis kelamin terhadap jabatan disajikan Pada tabel 4.10 *Chi-Square Tests*.

Tabel 4.10
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<i>Pearson Chi-Square</i>	7,346 ^a	5	,196
<i>Likelihood Ratio</i>	7,718	5	,172
<i>Linear-by-Linear Association</i>	,911	1	,340
<i>N of Valid Cases</i>	36		

a. 10 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,22.
Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.10 *Chi-Square Tests* menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara jenis kelamin terhadap jabatan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji chi-square adalah :

- a. Jika $\alpha=0,05 <$ nilai *Asymp.sig.(2sided)*, maka tidak ada hubungan yang signifikan jenis kelamin dengan jabatan.
- b. Jika $\alpha=0,05 >$ nilai *Asymp.sig.(2sided)*, maka terdapat hubungan yang signifikan jenis kelamin dengan jabatan.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.10 diketahui bahwa $\alpha=0,05$ lebih kecil dari nilai *Asymp.sig.(2sided)* atau $[0,05 < 0,196]$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak ada hubungan** yang signifikan jenis kelamin dengan jabatan.

Uji tabel silang yang menunjukkan kecenderungan apakah terdapat pengaruh variabel jenis pendidikan terhadap variabel jabatan disajikan pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Ringkas kasus (Case Processing Summary) Pendidikan * Jabatan

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan * Jabatan	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Sumber: Lampiran 2 outpus SPSS

Pada tabel 4.11 ringkas kasus (*Case Processing Summary*) semua kasus terdapat 36 sampel dan tidak terdapat missing data.

Data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan pendidikan dengan jabatan disajikan pada tabel 4.12 Tabulasi Silang Pendidikan terhadap Jabatan.

Tabel 4.12
Pendidikan * Jabatan Crosstabulation

		Jabatan						Total		
		STAF	SEKR ETAR IS	KASU BID	KASUBA G	KASIE	KABID			
Pendi kan	SLTA	Count	6	0	0	0	0	0	6	
		Expected Count	2.8	.2	.2	.3	2.2	.3	6.0	
		% within Pendidikan	100.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		% within Jabatan	35.3 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	
		% of Total	16.7 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	
		DHI	Count	2	0	0	0	1	0	3
		Expected Count	1.4	.1	.1	.2	1.1	.2	3.0	
		% within Pendidikan	66.7 %	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%	
		% within Jabatan	11.8 %	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	8.3%	
		% of Total	5.6% %	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	8.3%	
		S1	Count	8	0	1	2	12	2	25
		Expected Count	11.8	.7	.7	1.4	9.0	1.4	25.0	
	% within Pendidikan	32.0 %	0.0%	4.0%	8.0%	48.0%	8.0%	100.0%		
	% within Jabatan	47.1 %	0.0%	100.0 %	100.0 %	92.3%	100.0%	69.4%		
	% of Total	22.2 %	0.0%	2.8%	5.6%	33.3%	5.6%	69.4%		
	S2	Count	1	1	0	0	0	0	2	
	Expected Count	.9	.1	.1	.1	.7	.1	2.0		
	% within Pendidikan	50.0 %	50.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	% within Jabatan	5.9% %	100.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%		
	% of Total	2.8% %	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%		
	Total	Count	17	1	1	2	13	2	36	
	Expected Count	17.0	1.0	1.0	2.0	13.0	2.0	36.0		
	% within Pendidikan	47.2 %	2.8%	2.8%	5.6%	36.1%	5.6%	100.0%		
	% within Jabatan	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
	% of Total	47.2 %	2.8%	2.8%	5.6%	36.1%	5.6%	100.0%		

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.12 (*Pendidikan * Jabatan Crosstabulation*) diperlihatkan data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan

pendidikan dengan jabatan, dapat diuraikan sebagai berikut yaitu 6 orang berpendidikan SLTA Staf/tidak berjabatan, 2 orang berpendidikan D-III Staf/tidak berjabatan, 1 orang berpendidikan D-III berjabatan Kasie, 8 orang berpendidikan S1 Staf/tidak berjabatan, 1 orang berpendidikan S1 berjabatan Kasubid, 2 orang berpendidikan S1 berjabatan Kasubag, 12 orang berpendidikan S1 berjabatan Kasie, 2 orang berpendidikan S1 berjabatan Kabid, 1 orang berpendidikan S2 staf/tidak berjabatan dan 1 orang berpendidikan S2 berjabatan Sekretaris. Dilihat dari hirarki jabatan yang berpendidikan S1 mendominasi jabatan kasubag, kasie dan kabid sejumlah 25 orang, sedangkan berpendidikan SLTA staf/tidak berjabatan sejumlah 6 orang.

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara pendidikan terhadap jabatan disajikan pada tabel 4.13 chi-Square Tests

Tabel 4.13
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.083 ^a	15	.021
Likelihood Ratio	20.369	15	.158
Linear-by-Linear Association	5.235	1	.022
N of Valid Cases	36		

a. 22 cells (91.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.13 Chi-Square Tests menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara pendidikan terhadap jabatan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji chi-square adalah :

- Jika $\alpha=0,05 <$ nilai *Asymp.sig.(2sided)*, maka tidak ada hubungan yang signifikan pendidikan dengan jabatan.
- Jika $\alpha=0,05 >$ nilai *Asymp.sig.(2sided)*, maka terdapat hubungan yang signifikan pendidikan dengan jabatan.

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa $\alpha=0,05$ lebih besar dari nilai *Asymp.sig.(2sided)* atau $[0,05 > 0,021]$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **ada hubungan** yang signifikan pendidikan dengan jabatan.

Uji tabel silang yang menunjukkan kecenderungan apakah terdapat pengaruh variabel jabatan terhadap masa kerja disajikan pada tabel 4.14 ringkas kasus jabatan terhadap masa kerja

Tabel 4.14
Ringkas kasus (Case Processing Summary) Jabatan * Masa Kerja

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jabatan * Masa Kerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel ringkas kasus (*Case Processing Summary*) semua kasus terdapat 36 sampel dan tidak terdapat missing data.

Data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan jabatan dengan masa kerja disajikan dalam tabel 4.15 Jabatan terhadap masa kerja.

Tabel 4.15
Jabatan * Masa Kerja Crosstabulation

		Masa Kerja					Total
		<10 Tahun	11-15 Tahun	16-20 Tahun	21-25 Tahun	>25 Tahun	
Jabatan	Count	11	2	2	1	1	17
	Expected Count	9,4	3,3	1,9	1,4	,9	17,0
	% within Jabatan	64,7%	11,8%	11,8%	5,9%	5,9%	100,0%
	% within Masa Kerja	55,0%	28,6%	50,0%	33,3%	50,0%	47,2%
	% of Total	30,6%	5,6%	5,6%	2,8%	2,8%	47,2%
	Count	0	0	1	0	0	1
	Expected Count	,6	,2	,1	,1	,1	1,0
	% within Jabatan	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% within Masa Kerja	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	2,8%
	% of Total	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	2,8%
	Count	1	0	0	0	0	1
	Expected Count	,6	,2	,1	,1	,1	1,0
	% within Jabatan	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% within Masa Kerja	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
	% of Total	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
	Count	2	0	0	0	0	2
	Expected Count	1,1	,4	,2	,2	,1	2,0
	% within Jabatan	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
% within Masa Kerja	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	
% of Total	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	
Count	6	4	0	2	1	13	
Expected Count	7,2	2,5	1,4	1,1	,7	13,0	
% within Jabatan	46,2%	30,8%	0,0%	15,4%	7,7%	100,0%	
% within Masa Kerja	30,0%	57,1%	0,0%	66,7%	50,0%	36,1%	
% of Total	16,7%	11,1%	0,0%	5,6%	2,8%	36,1%	
Count	0	1	1	0	0	2	
Expected Count	1,1	,4	,2	,2	,1	2,0	
% within Jabatan	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
% within Masa Kerja	0,0%	14,3%	25,0%	0,0%	0,0%	5,6%	
% of Total	0,0%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	5,6%	
Count	20	7	4	3	2	36	
Expected Count	20,0	7,0	4,0	3,0	2,0	36,0	
% within Jabatan	55,6%	19,4%	11,1%	8,3%	5,6%	100,0%	
% within Masa Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total	55,6%	19,4%	11,1%	8,3%	5,6%	100,0%	

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.15 (*Jabatan * Masa Kerja Crosstabulation*) diperlihatkan data objektif (frekuensi nyata) dan *data Expected count* (frekuensi harapan) baik dalam bentuk skor maupun persentase dari hubungan jabatan dengan masa kerja, dapat diuraikan sebagai berikut yaitu 11 orang Staf/tidak berjabatan dengan masa kerja <10 Tahun , 2 orang Staf/tidak berjabatan dengan masa kerja 11-15 tahun, 2 orang Staf/tidak berjabatan dengan masa kerja 16-20 tahun, 1 orang Staf/tidak berjabatan dengan masa kerja 21-25 tahun, 1 orang Staf/tidak berjabatan dengan masa kerja >25tahun, 1 orang berjabatan sekretaris dengan masa kerja 16-20 tahun, 1 orang berjabatan Kasubid dengan masa kerja <10 Tahun, 2 orang berjabatan Kasubag dengan masa kerja <10 Tahun, 6 orang berjabatan Kasie dengan masa kerja <10 Tahun, 4 orang berjabatan Kasie dengan masa kerja 11-15 tahun, 2 orang berjabatan Kasie dengan masa kerja 21-25 tahun, 1 orang berjabatan kasie dengan masa kerja >25tahun, 1 orang berjabatan kabid dengan masa kerja 11-15 tahun, 1 orang berjabatan kabid dengan masa kerja 16-20 tahun.

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara jabatan terhadap masa kerja disajikan pada tabel 4.16 Chi-Square Tests

Tabel 4.16
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,767 ^a	20	,473
Likelihood Ratio	18,359	20	,564
Linear-by-Linear Association	,453	1	,501
N of Valid Cases	36		

a. 28 cells (93,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

Sumber: Lampiran 2 output SPSS

Pada tabel 4.16 Chi-Square Tests menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antara jabatan terhadap masa kerja. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji chi-square adalah :

- a. Jika $\alpha=0,05 <$ nilai *Asymp.sig.(2sided)*, maka tidak ada hubungan yang signifikan jabatan dengan masa kerja.
- b. Jika $\alpha=0,05 >$ nilai *Asymp.sig.(2sided)*, maka terdapat hubungan yang signifikan jabatan dengan masa kerja.

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa $\alpha=0,05$ lebih besar dari nilai *Asymp.sig.(2sided)* atau $[0,05 < 0,473]$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Tidak ada hubungan** yang signifikan jabatan dengan masa kerja.

Deskripsi responden dan tabel silang yang telah digambarkan diatas adalah merupakan gambaran secara umum komposisi anggota pokja ULP Kabupaten Sumba Timur Tahun 2014, faktor jenis kelamin, pendidikan, jabatan dan masa kerja seseorang tidak menjadi faktor penentu untuk diangkat sebagai anggota pokja ULP, tetapi untuk diangkat menjadi anggota pokja ULP harus memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 (perpres 54/2010) Dalam pasal 17 ayat (1) anggota kelompok kerja ULP memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki integritas, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Memahami pekerjaan yang akan diadakan
3. Memahami jenis pekerjaan tertentu yang menjadi tugas ULP
4. Memahami isi dokumen, metode dan prosedur Pengadaan

5. Tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Pejabat yang menetapkannya sebagai anggota pokja ULP.
6. Memiliki Sertifikat Keahlian Pengadaan Barang/Jasa sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan; dan
7. Menandatangani Pakta Integristas.

Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Lampiran 4, Lampiran 5 dan Lampiran 6.

2. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Insentif

Berdasarkan Lampiran 4 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan insentif yang saya terima merupakan penghasilan tambahan diluar gaji sebagai PNS responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (33%), mayoritas responden menjawab setuju 21 orang (58%), hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh anggota pokja ULP merupakan penghasilan tambahan diluar gaji PNS yang setiap bulan mereka terima. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (6%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau nol. Dapat disimpulkan insentif yang diterima merupakan penghasilan tambahan diluar gaji sebagai PNS hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas anggota pokja ULP memberi pernyataan menyetujuinya 33 orang (92%), sedangkan 3 orang (8%) anggota pokja ULP memberi pernyataan ketidaksetujuannya.

Lampiran 4. juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa insentif yang saya terima mampu memberikan pengaruh yang positif bagi ekonomi keluarga, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 24 orang (67%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP merasa bahwa insentif yang diterima mampu memberikan pengaruh yang positif bagi ekonomi keluarga mereka karena dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sedangkan responden menjawab kurang setuju 4 orang (11%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan insentif yang diterima mampu memberikan pengaruh yang positif bagi ekonomi keluarga, hal ini terlihat bahwa mayoritas anggota pokja ULP menyetujuinya 31 orang (86%), sedangkan yang belum menyetujuinya 5 orang (14%).

Lampiran 4. menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan pemberian insentif diberikan per paket pekerjaan yang dilelang, mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang (50%), hal ini menunjukkan bahwa anggota pokja ULP setuju bahwa insentif yang diberikan kepada mereka dibayarkan sesuai dengan paket pekerjaan yang mereka lelangkan. Sedangkan responden yang menjawab setuju 16 orang (44%), responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif oleh ULP kepada anggota pokja ULP dalam melaksanakan tugas

dan tanggungjawab pelelangan paket pekerjaan yang harus mereka lelangkan sudah sesuai yaitu per paket pekerjaan yang dilelangkan hal ini dapat dilihat dengan persetujuan 34 orang (94%) dan yang belum menyetujui hanya 2 orang saja (6 %).

Lampiran 4. menunjukan jawaban responden terhadap saya merasa insentif yang saya terima sesuai dengan harapan, responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17%), mayoritas responden menjawab setuju 19 orang (53%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP menerima insentif yang diberikan oleh ULP dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sudah sesuai dengan harapan mereka. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 11 orang (31%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahwa insentif yang mereka terima dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota pokja ULP belum semuanya sesuai dengan harapan mereka, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya 11 orang (31%) yang belum menyetujuinya.

Lampiran 4 juga menunjukan jawaban responden terhadap pernyataan insentif yang diberikan sesuai dengan jenis paket pekerjaan yang dilelang, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 15 orang (42%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP insentif yang mereka terima sudah sesuai dengan jenis paket pekerjaan yang mereka lelangkan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 10 orang (28%), responden yang menjawab tidak setuju 4 orang (11%) dan tidak ada

responden yang menjawab sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan belum semuanya sesuai dengan jenis paket pekerjaan yang dilelang oleh anggota pokja ULP, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya 14 orang (39%) yang belum menyetujuinya.

Lampiran 4 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa insentif yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya, responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14%), mayoritas responden menjawab setuju 26 orang (72%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP merasa insentif yang mereka terima sebagai anggota pokja ULP dapat meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 5 orang (14%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahwa anggota pokja ULP belum semuanya merasa bahwa insentif yang saya terima dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan pelelangan, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya 5 orang (14%) yang belum menyetujuinya.

Lampiran 4 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya berpikir bahwa yang saya terima sebagai insentif adalah sebagai penghargaan dan pengakuan atas kerja yang saya lakukan, responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (36%), mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (56%), hal ini menunjukkan mayoritas anggota pokja ULP berpikir bahwa insentif yang mereka terima merupakan penghargaan dan pengakuan atas kerja yang telah mereka lakukan sebagai anggota pokja ULP. Sedangkan responden yang

menjawab kurang setuju 3 orang (8%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol).

Lampiran 4 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya berpikir bahwa dengan saya semakin meningkatkan kinerja saya organisasi akan lebih memperhatikan kesejahteraan saya, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 17 orang (47%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP berpikir bila mereka semakin meningkatkan kinerja maka ULP akan lebih memperhatikan kesejahteraan mereka. Responden yang menjawab kurang setuju 12 orang (33%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahwa anggota pokja ULP belum semuanya berpikir bahwa dengan semakin meningkatkan kinerja mereka maka organisasi akan lebih memperhatikan kesejahteraan mereka, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya 12 orang (33%) yang belum menyetujuinya.

Lampiran 4 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa insentif yang saya terima membuat saya bersemangat dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (22%), mayoritas responden menjawab setuju 22 orang (61%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP merasa insentif yang mereka terima sebagai anggota pokja ULP dapat membuat mereka bersemangat dalam bekerja menyelesaikan pelelangan paket pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Sedangkan responden yang menjawab

kurang setuju 6 orang (17%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol).

3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 26 orang (72%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP, mereka bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (6%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau nol.

Lampiran 5 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan dalam bekerja saya ingin selalu ada perlindungan hukum yang pasti atas tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang (64%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP sangat mengharapkan adanya perlindungan hukum yang pasti atas tugas pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedangkan responden yang menjawab setuju 13 orang (36%), dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP sangat mengharapkan adanya perlindungan hukum yang pasti dalam mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja, responden yang

menjawab sangat setuju 4 orang (11%), mayoritas responden menjawab setuju 26 orang (72%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja melelangkan paket pekerjaan yang harus dilelangkan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 6 orang (17%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahawa masih ada anggota pokja ULP yang merasa belum aman dan nyaman dalam bekerja hal ini dapat kita lihat dari masih adanya 6 orang (17%), menjawab kurang setuju.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan pada kasus-kasus tertentu saya mendapat tekanan dari atasan dalam membuat keputusan, responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14%), responden yang menjawab setuju 4 orang (11%), mayoritas responden menjawab kurang setuju 18 orang (50%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP dalam bekerja pada kasus-kasus tertentu dalam pelelangan mereka tidak mendapat tekanan dari atasan dalam membuat keputusan penetapan pemenang pelelangan dari paket pekerjaan yang mereka lelangkan. Sedangkan responden menjawab tidak setuju 9 orang (25%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahawa masih ada anggota pokja ULP yang mendapat tekanan dari atasan dalam membuat keputusan dalam hal penetapan pemenang lelang paket pekerjaan yang mereka lelangkan, hal ini dapat kita lihat dari masih adanya 9 orang (25%) yang memberi persetujuan atas pernyataan tersebut.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa dihargai dan diterima dalam kelompok ULP, responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (28%), mayoritas responden menjawab setuju 26 orang (72%), responden yang menjawab kurang setuju tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP dalam bekerja mereka merasa dihargai dan diterima dalam sesama kelompok ULP hal ini sangat baik karena menunjukkan ada kekompakan dalam tim sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat diselesaikan. Hal ini dapat dilihat dari semua anggota pokja memberikan persetujuan atas pernyataan saya merasa dihargai dan diterima dalam kelompok.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (33%), mayoritas responden menjawab setuju 24 orang (67%), sedangkan responden yang menjawab kurang setuju tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP dalam bekerja mereka selalu menjalin komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan pelelangan yang diberikan kepada mereka. Hal ini sangat baik karena komunikasi sudah berlangsung efektif antar anggota pokja ULP dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang harus mereka selesaikan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dapat dilihat dari semua anggota

pokja memberikan persetujuan atas pernyataan saya merasa dihargai dan diterima dalam kelompok.

Lampiran 5 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan organisasi selalu memberikan penghargaan dalam berbagai bentuk atas pekerjaan yang saya lakukan (pujian, motivasi, dll), responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14%), mayoritas responden menjawab setuju 23 orang (64%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP sudah mendapat penghargaan atas pekerjaan pevelangan yang mereka lakukan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 6 orang (17%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (3%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP mendapat penghargaan atas pekerjaan pevelangan yang mereka lakukan hal ini dapat dilihat dari masih adanya 8 orang (22%) anggota pokja ULP yang memberikan pernyataan ketidaksetujuan mereka atas pernyataan organisasi selalu memberikan penghargaan dalam berbagai bentuk atas pekerjaan yang saya lakukan (pujian, motivasi, dll)

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu ingin menunjukkan kompetensi saya pada rekan kerja maupun organisasi, responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17%), mayoritas responden menjawab setuju 25 orang (69%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP selalu ingin menunjukkan kompetensi mereka sebagai ahli pengadaan pada rekan sesama anggota ULP maupun organisasi ULP. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 5 orang (14%), dan tidak ada responden

yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (nol). Dapat disimpulkan bahwa masih ada anggota pokja ULP yang tidak ingin menunjukkan kompetensi mereka sebagai ahli pengadaan kepada rekan kerja sesama anggota ULP maupun pada organisasi ULP hal ini dapat dilihat dengan masih adanya 5 orang (14%) anggota pokja ULP pernyataan kurang setuju.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu ingin meningkatkan kompetensi saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa (dengan mengikuti diklat, belajar sendiri,dll), responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (36%), mayoritas responden menjawab setuju 23 orang (64%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP selalu ingin meningkatkan kompetensinya sebagai ahli pengadaan barang/jasa dengan mengikuti diklat, belajar sendiri, dll. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa seluruh anggota pokja ULP selalu ingin meningkatkan kompetensi mereka sebagai ahli pengadaan barang/jasa dengan mengikuti diklat, belajar sendiri,dll. Tidak ada anggota pokja ULP yang memberi pernyataan ketidaksetujuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan oleh anggota pokja dalam mereka bekerja sebagai ahli pengadaan barang/jasa.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu dapat memecahkan masalah yang kompleks dalam pekerjaan saya, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas

responden menjawab setuju 24 orang (67%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP selalu dapat memecahkan masalah yang kompleks dalam pekerjaan pelelangan yang mereka laksanakan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 5 orang (14%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP dapat memecahkan masalah yang kompleks dalam menyelesaikan pekerjaan pelelangan yang mereka laksanakan hal ini terlihat dari masih adanya 5 orang (14%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan kurang setuju.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu kreatif dan inovatif dalam penyelesaian pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (25%), mayoritas responden menjawab setuju 25 orang (69%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP selalu kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (6%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa masih ada anggota pokja ULP yang belum kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka sebesar 2 orang (6%).

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya dapat menghindari resiko kegagalan dalam tugas, responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (11%), mayoritas responden menjawab

setuju 28 orang (78%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP dapat menghindari resiko kegagalan dalam tugas pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 4 orang (11%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa masih ada anggota pokja ULP sebesar 4 orang (11%) yang tidak dapat menghindari resiko kegagalan dalam tugas pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Lampiran 5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa pekerjaan adalah cara terbaik untuk menunjukkan kapabilitas saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa, responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (28%), mayoritas responden menjawab setuju 24 orang (67%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP merasa bahwa pekerjaan pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka adalah cara terbaik untuk menunjukkan kapabilitasnya sebagai ahli pengadaan barang/jasa. responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (6%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa masih ada anggota pokja ULP yang merasa bahwa pekerjaan pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka bukanlah cara terbaik untuk menunjukkan kapabilitasnya sebagai ahli pengadaan barang/jasa, hal ini terlihat dari masih ada 2 orang (6%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan kurang setuju atas pernyataan saya merasa pekerjaan adalah cara terbaik untuk menunjukkan kapabilitas saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa.

4. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan hasil pekerjaan saya baik dan sesuai aturan yang berlaku, responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (22%), mayoritas responden menjawab setuju 28 orang (78%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP hasil pekerjaan pelelangan paket pekerjaan yang diberikan kepada mereka baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP dalam melaksanakan pelelangan paket pekerjaan yang harus mereka kerjakan hasil pekerjaannya baik dan sesuai aturan yang berlaku.

Lampiran 6 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan ruang lingkup pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi saya, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 29 orang (81%), responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (nol).

Dapat disimpulkan bahwa seluruh anggota pokja ULP ruang lingkup pekerjaannya sudah sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki sebagai ahli pengadaan barang/jasa.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu bekerja dengan cepat dan cekatan, responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17%), mayoritas responden menjawab setuju 28 orang (78%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP dalam melaksanakan tugas pelelangan paket pekerjaan mereka bekerja

dengan cepat dan cekatan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (6%), responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP dalam melaksanakan tugas pelelangan paket pekerjaan mereka bekerja dengan cepat dan cekatan karena masih ada anggota pokja ULP sebesar 2 orang (6%) yang dalam melaksanakan tugas pelelangan paket pekerjaannya belum bekerja dengan cepat dan cekatan.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan kualitas kerja pegawai sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya pegawai mengikuti diklat pengadaan barang/jasa, responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (22%), responden menjawab setuju 12 orang (33%), mayoritas responden menjawab kurang setuju 15 orang (42%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP kualitas kerjanya tidak tergantung dari sering atau tidak seringnya mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan barang/jasa. sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa tidak semua anggota pokja ULP kualitas kerjanya tidak tergantung dari sering atau tidak seringnya mereka mengikuti pendidikan dan latihan pengadaan barang /jasa hal ini dapat terlihat dari 20 orang (55%) orang anggota pokja ULP yang memberi persetujuan atas pernyataan kualitas kerja pegawai sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya pegawai mengikuti diklat pengadaan barang/jasa.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan fasilitas kerja yang disiapkan ULP mendukung pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik dan cepat, responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (35%), mayoritas responden menjawab setuju 19 orang (53%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP mendapatkan fasilitas kerja dari ULP sangat mendukung mereka dapat menyelesaikan pekerjaan pelelangan dengan baik dan cepat. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 4 orang (11%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan belum semua anggota pokja ULP mendapat fasilitas kerja dari ULP yang mendukung pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan baik dan cepat, hal ini terlihat dari masih 4 orang (11%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan kurang setuju atas pernyataan fasilitas kerja yang disiapkan ULP mendukung pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.

Lampiran 6 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 28 orang (78%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokhja ULP mampu menyelesaikan dengan baik semua paket pekerjaan pelelangan yang diberikan kepada mereka.

Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan belum semua anggota pokja ULP mampu menyelesaikan dengan baik semua pekerjaan

yang diberikan hal terlihat dari masih ada 1 orang (3%) yang memberi pernyataan kurang setuju atas pernyataan saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh ULP, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 29 orang (81%), responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP mampu menyelesaikan pekerjaan pelelangan sesuai dengan jumlah paket pekerjaan yang telah ditetapkan oleh ULP.

Lampiran 6 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mengetahui dengan baik bahwa organisasi telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan pada masing-masing pokja, responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19%), mayoritas responden menjawab setuju 17 orang (47%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP mengetahui dengan baik bahwa ULP telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan yang akan dilelangkan pada masing-masing pokja yang ada di ULP. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 11 orang (31%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol).

Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja mengetahui dengan baik bahwa ULP telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan pada masing-masing pokja hal ini jelas terlihat dari 12 orang

(33%) anggota pokja ULP memberi pernyataan ketidaksetujuan mereka atas pernyataan saya mengetahui dengan baik bahwa organisasi telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan pada masing-masing pokja. Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan ULP menetapkan pembagian paket pekerjaan yang akan dilelangkan sudah proposional untuk semua pokja, responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17%), mayoritas responden menjawab setuju 22 orang (61%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP mengetahui bahwa ULP telah menetapkan pembagian paket pekerjaan yang akan dilelangkan sudah proposional untuk semua pokja. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 6 orang (17%), responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (6%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP mengetahui dengan baik bahwa ULP telah menetapkan pembagian paket pekerjaan yang akan dilelangkan sudah proposional untuk semua pokja, hal ini jelas terlihat dari 8 orang (22%) anggota pokja ULP memberi pernyataan ketidaksetujuan mereka atas pernyataan saya mengetahui dengan baik bahwa organisasi telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan pada masing-masing pokja. Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17%), mayoritas responden menjawab setuju 29 orang (81%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP dapat menyelesaikan tugas pelelangan paket pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan belum semua anggota pokja ULP dapat menyelesaikan tugas pelelangan paket pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab hal terlihat dari masih ada 1 orang (3%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Lampiran 6 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah saya lakukan, responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (25%), mayoritas responden menjawab setuju 27 orang (75%), responden yang menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP bertanggung jawab penuh atas pelelangan paket pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Lampiran 6 juga menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu bertanggung jawab menjaga kerahasiaan proses lelang, responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (31%), mayoritas responden menjawab setuju 25 orang (69%), responden yang menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP mampu menjaga kerahasiaan proses lelang yang telah mereka lakukan.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya tahu ada batasan waktu yang diberikan ULP dalam menyelesaikan setiap

paket pekerjaan yang diberikan, responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (25%), mayoritas responden menjawab setuju 25 orang (69%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP tahu ada batasan waktu yang diberikan ULP kepada mereka dalam menyelesaikan setiap paket pekerjaan pelelangan yang harus mereka kerjakan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP tahu ada batasan waktu yang diberikan ULP kepada mereka dalam menyelesaikan setiap paket pekerjaan pelelangan yang harus mereka kerjakan, hal ini terlihat dari ada 2 orang (5%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan ketidaksetujuan atas pernyataan saya tahu ada batasan waktu yang diberikan ULP dalam menyelesaikan setiap paket pekerjaan yang diberikan.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17%), mayoritas responden menjawab setuju 29 orang (81%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP mampu menyelesaikan setiap paket pekerjaan pelelangan yang harus mereka kerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (3%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol).

Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP mampu menyelesaikan setiap paket pekerjaan pelelangan yang harus mereka kerjakan, hal ini terlihat dari ada 1 orang (3%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan ketidaksetujuan atas pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (11%), mayoritas responden menjawab setuju 23 orang (64%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota pokja ULP selalu hadir tepat waktu dalam bekerja menyelesaikan paket pekerjaan yang harus mereka lelangkan. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju 9 orang (25%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota pokja ULP selalu hadir tepat waktu menyelesaikan setiap paket pekerjaan pelelangan yang harus mereka kerjakan, hal ini terlihat dari ada 9 orang (25%) anggota pokja ULP yang memberi pernyataan ketidaksetujuan atas pernyataan saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu bekerjasama dengan semua anggota ULP, responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (25%), mayoritas responden menjawab setuju 27 orang (75%), responden yang menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP mampu bekerjasama dengan sesama anggota pokja

ULP dalam menyelesaikan paket pekerjaan pelelangan yang diberikan kepada mereka.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan kerjasama tim yang baik memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (42%), mayoritas responden menjawab setuju 21 orang (58%), responden yang menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP setuju bahwa kerjasama tim yang baik memudahkan mereka dalam menyelesaikan paket pekerjaan pelelangan yang diberikan kepada mereka.

Lampiran 6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya bersedia menerima pendapat rekan kerja, responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (39%), mayoritas responden menjawab setuju 22 orang (61%), responden yang menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (nol). Dapat disimpulkan bahwa semua anggota pokja ULP bersedia menerima pendapat sesama rekan kerja pokja ULP dalam menyelesaikan paket pekerjaan pelelangan yang diberikan kepada mereka.

C. Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi adalah suatu alat yang digunakan untuk membuat pendugaan atau peramalan atas variabel terikat berdasarkan nilai-nilai dari variabel bebas. Alat analisis regresi ini dapat digunakan untuk membuat

peramalan jika memenuhi beberapa asumsi yang dikenal dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas dan uji normalitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas menggunakan grafik histogram maupun kurva normal probabilitas, dengan bantuan SPSS versi 21. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah Jika nilai Asymp.sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai Asymp.sig. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel 4.21 berikut ini

Tabel 4.17.
Hasil perhitungan uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38581493
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,407
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

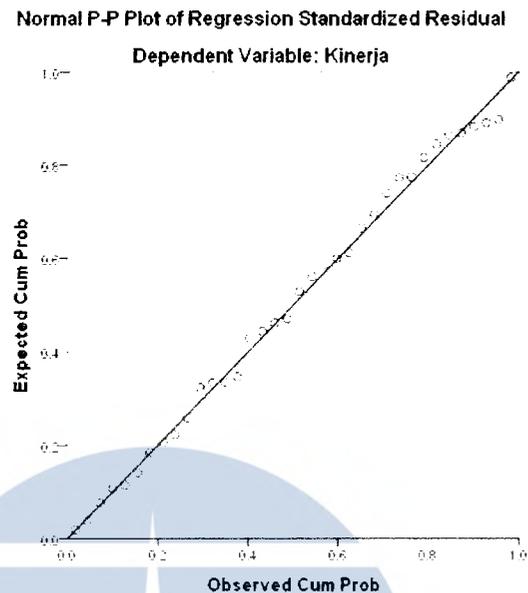
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: lampiran 9 output SPSS

Berdasarkan tabel 4.21 uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar 0,996 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal, karena itu

memenuhi syarat asumsi klasik sehingga data – data ini dapat dianalisa dengan menggunakan analisis regresi.



Gambar 4.1
P-P Plot Uji Normalitas

b. Uji heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pada penelitian ini cara pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan dua cara yaitu :

1) Uji statistik menggunakan Uji Glesjer

Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai unstandardized absolute residual regresi, hasil uji heteroskedastisitas sebagaimana tersaji dalam tabel 4.22 hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

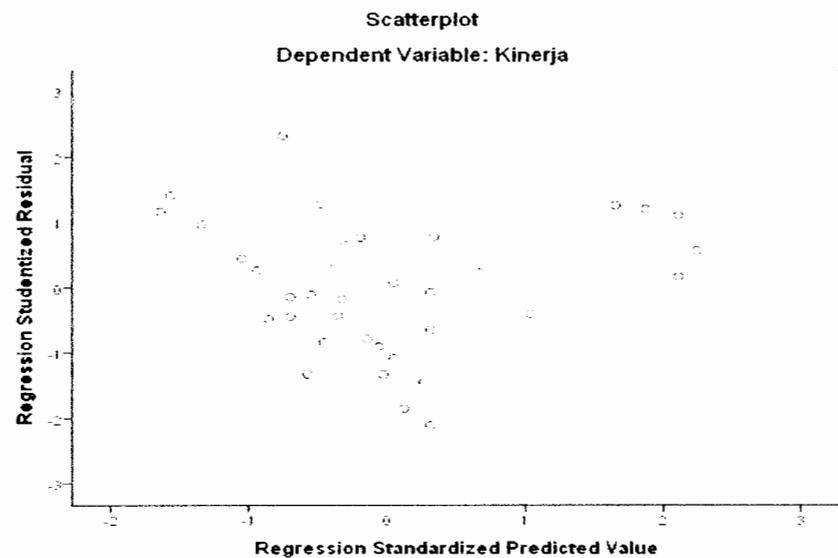
Variabel	Sig	Kriteria
X ₁	0,366	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₂	0,491	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: lampiran 10 output SPSS

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *glesjer* diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable insentif (X₁) dan motivasi (X₂) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2) Uji visual dengan mengamati grafik scatterplot.

Suatu model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik yang terbentuk tersebar secara acak baik diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.2 Garis scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik yang berbentuk menyebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dilakukan dengan:

1. Melihat nilai tolerance

- a) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- b) Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai vif lebih kecil 10,00.
- b) Terjadi multikolinieritas, jika nilai vif lebih besar atau sama dengan 10,00.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 4.23 hasil uji multikolinieritas

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,513	1,951	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	0,513	1,951	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: lampiran 11 output SPSS

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10,00 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah multikolinieritas.

d. Uji autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

2. Jika d terletak antara du dan $(4-du)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dl dan du atau diantara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai d sebesar 2,394, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin-watson untuk nilai $N= 36$ dengan signifikansi 5%, maka diperoleh hasil uji autokorelasi tersaji pada tabel 4.24 hasil uji autokorelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Autokorelasi

d	dl	du	4-dl	4-du	Kriteria
2,394	1,354	1,587	2,646	2,413	Tidak ada autokorelasi

Sumber: lampiran 12 output SPSS

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai d 2,394 terletak di antara nilai du 1,587 dan $4-du$ 1,587, maka dapat dikatakan tidak ada autokorelasi.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antar insentif, motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada anggota pokja Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur.

a. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program komputer SPSS versi 21 seperti tersaji dalam lampiran 13 maka analisis statistik untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.21
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig
Konstanta	11,956		1,773	0,085
X ₁	0,615	0,398	3,196	0,003
X ₂	0,755	0,533	4,286	0,000
<hr/>				
F _{hitung}	= 46,541			
R ²	= 0,738			

Sumber: lampiran 13 output SPSS

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 11,956 + 0,615X_1 + 0,755X_2$

Berdasarkan model regresi linear berganda persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

❖ $a = 11,956$ menyatakan bahwa jika variabel insentif dan motivasi tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja meningkat sebesar 11,956.

❖ $b_1 = 0,615$ menyatakan bahwa jika variabel insentif bertambah, maka kinerja anggota Pokaj ULP akan mengalami peningkatan sebesar 0,615, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai variabel motivasi (tidak berubah). Setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 0,615. Koefisien variabel insentif bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara insentif dengan kinerja pegawai. Semakin meningkat nilai insentif maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

❖ $b_2 = 0,755$ menyatakan bahwa jika variabel motivasi bertambah, maka variabel kinerja anggota Pokja ULP mengalami peningkatan sebesar 0,755, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai variabel insentif (tidak berubah). Setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi akan meningkatkan kinerja anggota Pokja ULP sebesar 0,755. Koefisien variabel motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Semakin meningkat nilai motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji

yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji-t. Uji-t dilakukan pada kedua variabel bebas yaitu insentif (X_1) dan motivasi (X_2).

b. Uji – t (pertama)

Hipotesis pertama yang diajukan adalah "insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,615 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_1 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut yaitu $H_0 = b_1 = 0$ = (insentif (X_1) tidak berpengaruh terhadap Y) dan $H_1 = b_1 \neq 0$ = (insentif (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja anggota Pokja ULP serta H_0 ditolak jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$, $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 33)} = 2,035$ artinya ada pengaruh insentif terhadap kinerja anggota Pokja ULP. Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,196 dengan signifikansi 0,003. Dari hasil uji tersebut diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya ada pengaruh variabel bebas yaitu insentif secara signifikan terhadap kinerja anggota Pokja ULP. Kontribusi insentif

mempengaruhi kinerja anggota Pokja ULP adalah sebesar $0,398^2 = 0,158$ atau 15,8%.

c. Uji – t (kedua)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah " Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y)". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_2 (b_2) adalah sebesar 0,755 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_2 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikasi koefisien regresi atau disebut juga uji-t adalah sebagai berikut yaitu $H_0 = b_2 = 0 = (X_2 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y)$ dan $H_2 = b_2 \neq 0 = (\text{Motivasi } (X_2) \text{ berpengaruh terhadap Kinerja } (Y))$ dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Pokja ULP serta H_0 ditolak jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$ $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 33)} = 2,035$ artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Pokja ULP. Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,286 dengan signifikansi 0,000. Dari hasil uji ini diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap Kinerja anggota Pokja ULP. Kontribusi variabel motivasi mempengaruhi kinerja anggota Pokja ULP adalah sebesar $0,533^2 = 0,284$ atau 28,4%.

d. Uji – f (simultan)

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)”. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut yaitu hipotesis $H_0 = 0$, (X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y) dan $H_0 \neq 0$, (X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y) dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujianya adalah H_0 diterima jika $-F_{(k : n-k)} \leq F \leq F_{(k : n-k)}$ atau signifikansi $> 0,05$ artinya tidak adanya pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota Pokja ULP serta H_0 ditolak jika $-F_{(k : n-k)} \geq F \geq F_{(k : n-k)}$ atau signifikansi $< 0,05$. $F_{tabel} = F_{(k : n-k)} = F_{2,34} = 3,32$ artinya adanya pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota Pokja ULP. Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,541 dengan signifikansi 0,000. Dari uji ini diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh insentif dan motivasi signifikan terhadap kinerja anggota Pokja ULP.

e. Koefisien determinasi

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738.

Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja anggota pokja ULP adalah sebesar 73,8% maksudnya bahwa persamaan tersebut menjelaskan bahwa variabel insentif dan motivasi memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur sebesar 73,8% sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, koordinasi, pendidikan dan pelatihan, komunikasi dan lain sebagainya.

Hasil analisis regresi dapat disimpulkan seperti tersaji dalam tabel 4.29 rangkuman analisis regresi

Tabel 4.22
Rangkuman Analisis Regresi

Pengaruh Variabel	Nilai t		Nilai F		Signifikansi	Kesimpulan
	t_{hitung}	t_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}		
X_1 terhadap Y	3.196	2,035			0,003	Berpengaruh signifikan
X_2 terhadap Y	4.286	2,035			0,000	Berpengaruh signifikan
X_1, X_2 terhadap Y			46,541	3,32	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: lampiran 13 output SPSS

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Interpretasi data secara statistika telah dilakukan untuk menjelaskan secara detail sesuai rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi statistika maka kajian lebih mendalam disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial menunjukkan hasil yang signifikan sehingga disimpulkan variabel insentif berpengaruh positif sebesar 0,615 terhadap kinerja. Artinya jika ada peningkatan 1 satuan insentif akan meningkatkan kinerja anggota pokja ULP sebesar 0,615 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada anggota pokja ULP berpengaruh positif terhadap kinerja anggota pokja ULP. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gorda (2004) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

2. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

Kemudian dilakukan uji parsial) terhadap variabel motivasi juga menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh positif sebesar 0,755 sehingga variabel motivasi berpengaruh positif juga terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota pokja ULP. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Mangkunegara 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup

- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu

3. Pengaruh variabel insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.

Uji-f serempak dilakukan untuk mengetahui variabel insentif dan motivasi apakah secara simultan mempengaruhi variabel kinerja atau tidak. Dan hasilnya variabel insentif dan motivasi secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel kinerja . Dan variabel motivasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,755. Berdasarkan hasil pengujian uji-f bahwa variabel insentif dan motivasi secara serempak dan signifikan mempengaruhi variabel kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota pokja ULP dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi dari pimpinan dan juga motivasi dari dalam diri sendiri untuk lebih semangat dan giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan juga pemberian insentif yang tepat kepada anggota pokja ULP akan semakin meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil temuan Ali Wardana Hasugian (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh koordinasi dan insentif

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah maka diperoleh hasil variabel koordinasi sebesar 0,222 dan variabel insentif sebesar 0,829 dengan R-square 80,5%. Membandingkan hasil temuan peneliti dengan penelitian Ali Wardana Hasugian tentang pengaruh variabel insentif terhadap kinerja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel insentif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya variabel insentif mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian ini variabel insentif mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Defri Dermawan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru, variabel motivasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,471. Membandingkan hasil temuan peneliti dengan penelitian Defri Dermawan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang telah dilakukan oleh Defri Dermawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya variabel komunikasi mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian ini variabel motivasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil temuan adalah hal yang wajar

karena disebabkan oleh lokasi penelitian, waktu penelitian dan alat analisis yang berbeda .

E. Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa insentif dan motivasi merupakan aspek penting yang dapat menunjang dalam memberikan dorongan semangat produktivitas dan kinerja anggota pokja ULP Pemerintah Kabupaten Sumba Timur.

Temuan yang urgen dari penelitian ini adalah jika seorang atau sekelompok anggota pokja ULP diberikan motivasi yang tepat oleh pimpinan organisasinya maka pegawai tersebut dapat mengembangkan berbagai inovasi dalam pekerjaan serta dapat menyelesaikan tugas secara cepat, tepat, akurat dan bertanggung jawab.

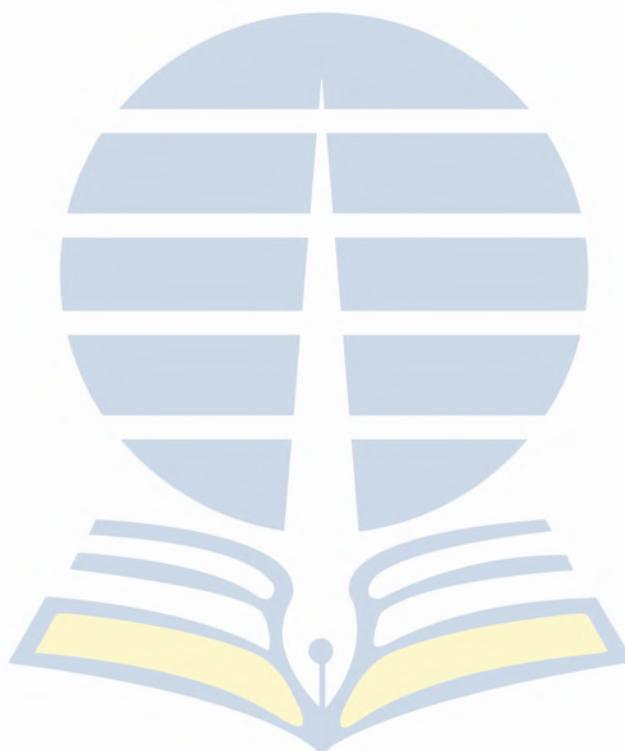
Temuan penelitian ini dapat membantu pimpinan organisasi ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur yang dapat melakukan pendekatan secara khusus memberikan pengarahan, motivasi kepada anggota pokja ULP guna meningkatkan kinerja anggota pokja ULP Kabupaten Sumba Timur.

Temuan penelitian ini memberikan informasi kepada pimpinan ULP Kabupaten Sumba Timur bahwa insentif dan motivasi dapat meningkatkan kinerja anggota pokja ULP Kabupaten Sumba Timur.

F. Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, dimana penelitian yang dilakukan terbatas pada variabel bebas yang diteliti hanya variabel insentif dan variabel motivasi sedangkan masih banyak variabel lain yang

mempengaruhi kinerja pegawai misalnya gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, koordinasi, pendidikan dan pelatihan, komunikasi. Seluruh variabel tersebut memerlukan pembuktian secara keilmuan berdasarkan hasil penelitian sehingga bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan, dimana hasil akhirnya dapat memberikan gambaran yang lebih utuh, mendalam dan lengkap tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

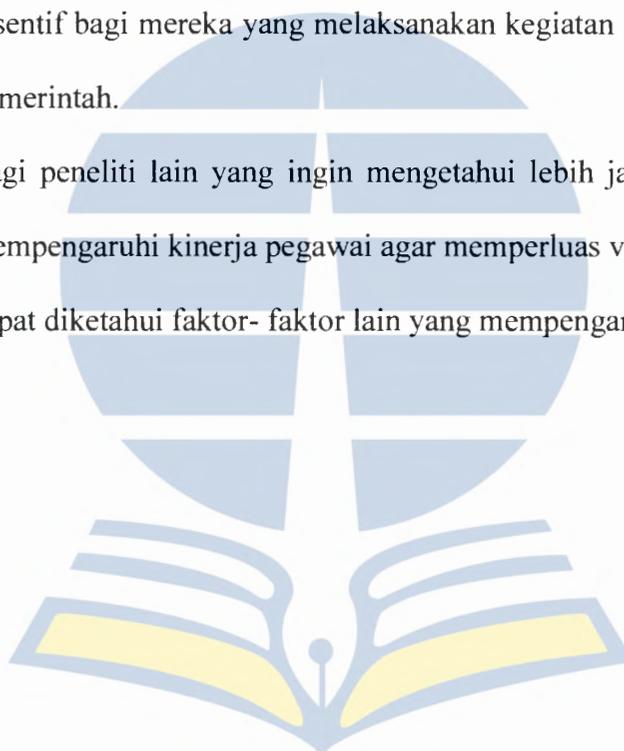
1. Variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemingah Daerah Kabupaten Sumba Timur artinya jika insentif diberikan oleh pimpinan kepada anggota pokja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab maka akan meningkatkan kinerja.
2. Variabel motivasi mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota pokja ULP Pemingah Daerah Kabupaten Sumba Timur artinya apabila pimpinan memberi motivasi kepada anggota pokja ULP secara tepat dan adanya dorongan dari dalam diri mereka sendiri maka motivasi tersebut akan meningkatkan kinerja anggota pokja ULP.
3. Variabel insentif dan motivasi secara simultan mempengaruhi variabel kinerja. Dan variabel motivasi lebih dominan pengaruhnya dari variabel insentif.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, disarankan kepada penentu kebijakan ULP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Pokja ULP yaitu Insentif dan Motivasi agar mendapat perhatian lebih intens.

2. Agar kinerja Pokja ULP dapat meningkat, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus ditingkatkan secara simultan.
3. Motivasi kerja anggota Pokja ULP harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dibandingkan faktor lainnya karena memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja anggota Pokja ULP.
4. Insentif anggota Pokja ULP perlu mendapat perhatian dengan dirancangan kembali regulasi atau peraturan tentang pemberian insentif yang disesuaikan dengan peraturan menteri keuangan tentang besaran insentif bagi mereka yang melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memperluas variabel bebas sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, Feri. 2006. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya." *Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya*
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, Jilid I, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Jakarta, Indeks
- Fuadi. 2008. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta: Jurnal Pendidikan LIPI. Jurnal Ekonomi dan Manajemen / Vol. 1 No. 3
- Gorda. IGN, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7. BP Universitas Diponegoro
- Guritno, dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja". *JRBI*. Vol. 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2002. *Manajemen Personalialia. Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2002. *Perilaku konsumen*. Bandung Refika
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

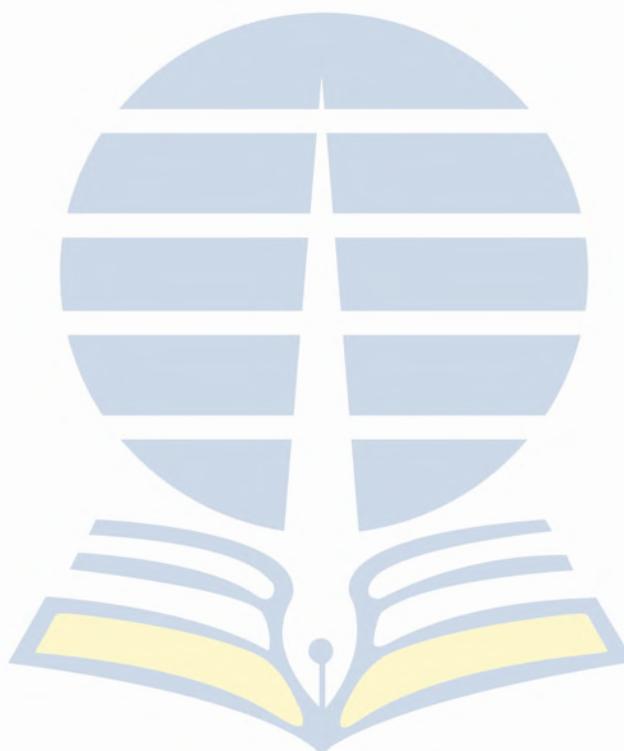
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika Aditama.
- Masruckhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Prasetya M., Nanung. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KUD Batu*. Tesis. Malang: Universitas Muhamadiyah Malang
- Rivai, dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sisten Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins, S.P., 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I Dan II, Prinhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen F. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi* Jakarta: Terjemahan PT. Prehallindo
- Sadam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan
- Salusu, J. (2000), *Pengambilan Keputusan Strategik; Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjutak, Payaman J. 1985. *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Edisi Revisi LP3ES. 141
- Sujatmoko. 2007. *Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin' Donuts cabang Arteri Jakarta*. Tesis Magister, Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan*

Penelitian. Jakarta: Salemba 4.

<http://mashuritahili.blogspot.com/2010/02/pengertian-motivasi-kerja-pegawai-dan.html> (Salusu , 2000)

Peraturan Presiden RI No. 70 tahun 2012. Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No. 54 tahun 2010. Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Bandung : Fokus media

Bupati Sumba Timur. (2013). Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 4 Tahun 2013 tentang Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur. Waingapu : Sekretariat Daerah Kabupaten Sumba Timur.



Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK

1. Bapak/Ibu yang kami hormati, mohon kiranya berkenan mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuesioner ini disebarakan dalam rangka untuk menyelesaikan tesis kami yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Kelompok Kerja (POKJA) Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur”

2. Berilah tanda (X) pada kolom yang telah tersedia dengan memilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Terdapat lima alternative jawaban :

Sangat Setuju (SS)	= diberikan skor 5
Setuju (S)	= diberikan skor 4
Kurang Setuju (KS)	= diberikan skor 3
Tidak Setuju (TS)	= diberikan skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= diberikan skor 1

B. DATA RESPONDEN

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Tanggal/Bulan Tahun :
3. Pangkat/Gol. Ruang :
4. Masa Kerja : tahun
5. Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)
6. Pendidikan Terakhir :
7. Jabatan dalam Pokja ULP :
8. Jabatan dalam PNS :

C. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Hasil dari kuesioner ini tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu. Ini semua hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Hormat Saya,

Marryana N. Amtiran
Peneliti

KINERJA

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 18

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KINERJA		PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya baik dan sesuai aturan yang berlaku					
2	Ruang lingkup pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi saya					
3	Saya selalu bekerja dengan cepat dan cekatan					
4	Kualitas kerja pegawai sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya pegawai mengikuti diklat pengadaan barang/jasa					
5	Fasilitas kerja yang disiapkan ULP mendukung pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik dan cepat					
6	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang telah ditentukan oleh ULP					
8	Saya mengetahui dengan baik bahwa organisasi telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan pada masing-masing pokja					
9	ULP menetapkan pembagian paket pekerjaan yang akan dilelangkan sudah proposional untuk semua pokja					
10	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab					
11	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
12	Saya mampu bertanggung jawab menjaga kerahasiaan proses lelang					
13	Saya tahu ada batasan waktu yang diberikan ULP dalam menyelesaikan setiap paket pekerjaan yang diberikan					
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
15	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
16	saya mampu bekerjasama dengan sesama anggota ULP					
17	Kerjasama tim yang baik memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya bersedia menerima pendapat rekan kerja					

MOTIVASI

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 13

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN MOTIVASI		PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2	Dalam bekerja saya ingin selalu ada perlindungan hukum yang pasati atas tugas yang diberikan					
3	Saya selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja					
4	Pada kasus-kasus tertentu saya mendapat tekanan dari atasan dalam membuat keputusan					
5	Saya merasa dihargai dan diterima dalam kelompok ULP					
6	Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7	Organisasi selalu memberikan penghargaan dalam berbagai bentuk atas pekerjaan yang saya lakukan (pujian, motivasi, dll)					
8	Saya selalu ingin menunjukkan kompetensi saya pada rekan kerja maupun organisasi					
9	Saya selalu ingin meningkatkan kompetensi saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa (dengan mengikuti diklat, belajar sendiri, dll)					
10	Saya selalu dapat memecahkan masalah yang kompleks dalam pekerjaan saya					
11	Saya selalu kreatif dan inovatif dalam penyelesaian pekerjaan					
12	Saya dapat menghindari resiko kegagalan dalam tugas					
13	Saya merasa pekerjaan adalah cara terbaik untuk menunjukkan kapabilitas saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa					

INSENTIF

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 9

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN INSENTIF		PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Insentif yang saya terima merupakan penghasilan tambahan diluar gaji sebagai PNS					
2	saya merasa insentif yang saya terima mampu memberikan pengaruh positif bagi ekonomi keluarga					
3	Pemberian insentif diberikan per paket pekerjaan yang dilelang					
4	Saya merasa insentif yang saya terima sesuai dengan harapan					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan jenis paket pekerjaan yang dilelang					
6	Saya merasa insentif yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya					
7	Saya berpikir bahwa yang saya terima sebagai insentif adalah sebagai penghargaan dan pengakuan atas kerja yang saya lakukan					
8	Saya berpikir bahwa dengan saya semakin meningkatkan kinerja saya organisasi akan lebih memperhatikan kesejahteraan saya					
9	Saya merasa insentif yang saya terima membuat saya bersemangat dalam bekerja					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No. Responden	Karakteristik Responden				
	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JABATAN	GOLONGAN	MASA KERJA (TaHUN)
1	L	S1	KASIE	III/C	8
2	L	S1	STAF	III/B	5
3	L	STM	STAF	II/D	15
4	L	S1	KASUBAG	III/B	6
5	L	S1	KASIE	III/C	8
6	P	DIII	STAF	II/D	4
7	P	STM	STAF	III/A	18
8	L	DIII	KASIE	III/B	21
9	P	S1	KASUBID	III/C	8
10	L	S1	KASIE	III/C	11
11	L	S1	STAF	III/B	5
12	L	SLTA	STAF	II/C	17
13	L	S1	KASIE	III/C	11
14	L	S1	STAF	III/B	4
15	L	S1	KASIE	III/C	9
16	L	S1	KASIE	III/C	13
17	L	STM	STAF	III/B	22
18	L	S1	KASUBAG	III/C	6
19	L	S1	KASIE	III/C	6
20	L	DIII	STAF	II/D	5
21	L	SMA	STAF	II/B	8
22	L	S1	KASIE	III/C	25
23	L	S1	STAF	III/B	8
24	L	S1	KASIE	III/C	8
25	L	S2	SEKRETARIS	IV/B	20
26	P	S2	STAF	III/B	4
27	P	SMA	STAF	II/D	14
28	L	S1	KABID	III/D	14
29	P	S1	KASIE	III/C	13
30	P	S1	STAF	III/B	4
31	L	S1	STAF	III/B	4
32	L	S1	STAF	III/A	28
33	L	S1	STAF	III/B	4
34	P	S1	KABID	III/D	20
35	L	S1	KASIE	III/D	32
36	L	S1	KASIE	III/C	9

Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian

No Responden	Insentif (X1)									Total	Motivasi (X2)													Total	Kinerja (Y)																		Total							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		Score	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		X2.13	Score	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16		Y1.17	Y1.18	Score				
1	4	3	2	3	2	3	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	55	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71		
2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	56	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	79			
3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	37	2	5	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76		
4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71		
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	54	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71		
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	78		
7	4	4	5	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
8	5	4	4	4	4	4	5	4	3	37	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	76		
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
10	4	4	4	4	2	4	5	5	5	37	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	74	
11	5	5	4	4	4	4	4	3	3	36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69		
12	4	4	4	3	2	3	3	3	4	30	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	46	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	69	
13	5	4	4	3	4	4	5	4	4	37	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	55	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69	
14	5	4	5	4	4	4	4	3	4	37	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	53	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	75	
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
17	2	3	5	5	5	3	5	4	4	36	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	52	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	76	
18	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	79	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
20	5	4	5	4	3	4	5	5	4	39	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	56	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	79
21	4	4	5	4	3	4	4	3	3	34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	48	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
23	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	48	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
25	3	2	3	3	2	3	4	3	4	27	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	87
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
28	5	4	5	4	3	4	5	3	4	37	5	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
29	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	88	
30	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	54	5	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67	
31	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71	
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	45	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70	
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	40	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	73	
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Insentif

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Jumlah	Percent (%)
1.	Insentif yang saya terima merupakan penghasilan tambahan diluar gaji sebagai PNS	Sangat Setuju	12	33
		Setuju	21	58
		Kurang Setuju	2	6
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Saya merasa insentif yang saya terima mampu memberikan pengaruh yang positif bagi ekonomi keluarga	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	24	67
		Kurang Setuju	4	11
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	-	-
3.	Pemberian insentif diberikan per paket pekerjaan yang dilelang	Sangat Setuju	18	50
		Setuju	16	44
		Kurang Setuju	1	3
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	-	-
4.	Saya merasa insentif yang saya terima sesuai dengan harapan	Sangat Setuju	6	17
		Setuju	19	53
		Kurang Setuju	11	31
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan jenis paket pekerjaan yang dilelang	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	15	42
		Kurang Setuju	10	28
		Tidak Setuju	4	11
		Sangat Tidak Setuju	-	-
6.	Saya merasa insentif yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya	Sangat Setuju	5	14
		Setuju	26	72
		Kurang Setuju	5	14
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
7.	Saya berpikir bahwa yang saya terima sebagai insentif adalah sebagai penghargaan dan pengakuan atas kerja yang saya lakukan	Sangat Setuju	13	36
		Setuju	20	56
		Kurang Setuju	3	8
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
8.	Saya berpikir bahwa dengan saya semakin meningkatkan kinerja saya organisasi akan lebih memperhatikan kesejahteraan saya	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	17	47
		Kurang Setuju	12	33
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
9.	Saya merasa insentif yang saya terima membuat saya bersemangat dalam bekerja	Sangat Setuju	8	22
		Setuju	22	61
		Kurang Setuju	6	17
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-

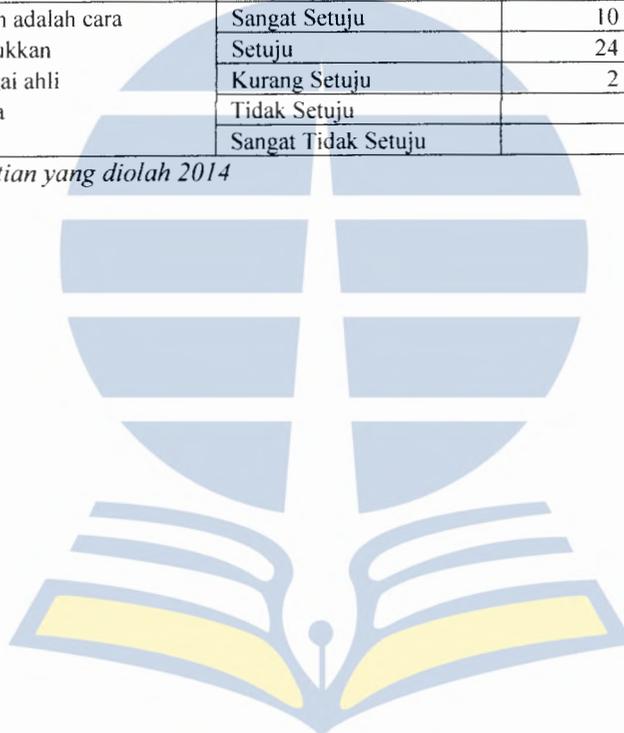
Sumber data : Hasil penelitian 2014

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Jumlah	Percent (%)
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	26	72
		Kurang Setuju	2	6
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Dalam bekerja saya ingin selalu ada perlindungan hukum yang pasti atas tugas yang diberikan	Sangat Setuju	23	64
		Setuju	13	36
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
3.	Saya selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja	Sangat Setuju	4	11
		Setuju	26	72
		Kurang Setuju	6	17
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
4.	Pada kasus-kasus tertentu saya mendapat tekanan dari atasan dalam membuat keputusan	Sangat Setuju	5	14
		Setuju	4	11
		Kurang Setuju	18	50
		Tidak Setuju	9	25
		Sangat Tidak Setuju	-	-
5.	Saya merasa dihargai dan diterima dalam kelompok ULP	Sangat Setuju	10	28
		Setuju	26	72
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
6.	Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Sangat Setuju	12	33
		Setuju	24	67
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
7.	Organisasi selalu memberikan penghargaan dalam berbagai bentuk atas pekerjaan yang saya lakukan (pujian, motivasi, dll)	Sangat Setuju	5	14
		Setuju	23	64
		Kurang Setuju	6	17
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	1	3
8.	Saya selalu ingin menunjukkan kompetensi saya pada rekan kerja maupun organisasi	Sangat Setuju	6	17
		Setuju	25	69
		Kurang Setuju	5	14
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
9.	Saya selalu ingin meningkatkan kompetensi saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa (dengan mengikuti diklat, belajar sendiri, dll)	Sangat Setuju	13	36
		Setuju	23	64
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Jumlah	Percent (%)
10.	Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang kompleks dalam pekerjaan saya	Setuju	24	67
		Kurang Setuju	5	14
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
11.	Saya selalu kreatif dan inovatif dalam penyelesaian pekerjaan	Sangat Setuju	9	25
		Setuju	25	69
		Kurang Setuju	2	6
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
12.	Saya dapat menghindari resiko kegagalan dalam tugas	Sangat Setuju	4	11
		Setuju	28	78
		Kurang Setuju	4	11
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
13.	Saya merasa pekerjaan adalah cara terbaik untuk menunjukkan kapabilitas saya sebagai ahli pengadaan barang/jasa	Sangat Setuju	10	28
		Setuju	24	67
		Kurang Setuju	2	6
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Hasil penelitian yang diolah 2014



Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Jumlah	Percent (%)
1.	Hasil pekerjaan saya baik dan sesuai aturan yang berlaku	Sangat Setuju	8	22
		Setuju	28	78
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Ruang lingkup pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi saya	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	29	81
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
3.	Saya selalu bekerja dengan cepat dan cekatan	Sangat Setuju	6	17
		Setuju	28	78
		Kurang Setuju	2	6
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
4.	Kualitas kerja pegawai sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya pegawai mengikuti diklat pengadaan barang/jasa	Sangat Setuju	8	22
		Setuju	12	33
		Kurang Setuju	15	42
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	-	-
5.	Fasilitas kerja yang disiapkan ULP mendukung pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik dan cepat	Sangat Setuju	13	36
		Setuju	19	53
		Kurang Setuju	4	11
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
6.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	28	78
		Kurang Setuju	1	3
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh ULP	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	29	81
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
8.	Saya mengetahui dengan baik bahwa organisasi telah menetapkan jumlah dan jenis paket pekerjaan pada masing-masing pokja	Sangat Setuju	7	19
		Setuju	17	47
		Kurang Setuju	11	31
		Tidak Setuju	1	3
		Sangat Tidak Setuju	-	-
9.	ULP menetapkan pembagian paket pekerjaan yang akan dilelangkan sudah proposional untuk semua pokja	Sangat Setuju	6	17
		Setuju	22	61
		Kurang Setuju	6	17
		Tidak Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	-	-

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Jumlah	Percent (%)
10.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab	Setuju	29	81
		Kurang Setuju	1	3
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-
11.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah saya lakukan	Sangat Setuju	9	25
		Setuju	27	75
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
12.	Saya mampu bertanggung jawab menjaga kerahasiaan proses lelang	Sangat Setuju	11	31
		Setuju	25	69
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
13.	Saya tahu ada batasan waktu yang diberikan ULP dalam menyelesaikan setiap paket pekerjaan yang diberikan	Sangat Setuju	9	25
		Setuju	25	69
		Kurang Setuju	1	3
		Tidak Setuju	1	3
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Sangat Setuju	6	17
		Setuju	29	81
		Kurang Setuju	1	3
		Tidak Setuju	-	-
15.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	Sangat Setuju	4	11
		Setuju	23	64
		Kurang Setuju	9	25
		Tidak Setuju	-	-
16.	Saya mampu bekerjasama dengan sesama anggota ULP	Sangat Setuju	9	25
		Setuju	27	75
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
17.	Kerjasama tim yang baik memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju	15	42
		Setuju	21	58
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
18.	Saya bersedia menerima pendapat rekan kerja	Sangat Setuju	14	39
		Setuju	22	61
		Kurang Setuju	-	-
		Tidak Setuju	-	-
		Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Hasil penelitian yang diolah 2014

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas**UJI VALIDITAS****Correlations X1**

[DataSet0]

Correlations

		Total_X1
Item_X1_1	Pearson Correlation	.585
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_2	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_3	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_4	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_5	Pearson Correlation	.737
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_6	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_7	Pearson Correlation	.683*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_8	Pearson Correlation	.675
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X1_9	Pearson Correlation	.595
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Total_X1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	36

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

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

Correlations X2

[DataSet0]

Correlations

		Total_X2
Item_X2_1	Pearson Correlation	.503
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	36
Item_X2_2	Pearson Correlation	.709
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_3	Pearson Correlation	.405
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	36
Item_X2_4	Pearson Correlation	.722*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_5	Pearson Correlation	.537
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	36
Item_X2_6	Pearson Correlation	.661*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_7	Pearson Correlation	.556
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_8	Pearson Correlation	.512
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	36
Item_X2_9	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_10	Pearson Correlation	.690
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_11	Pearson Correlation	.667
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_12	Pearson Correlation	.653
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_X2_13	Pearson Correlation	.680*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Total_X2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	36

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

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

Correlations Y

[DataSet0]

Correlations

		Total_Y
Item_Y_1	Pearson Correlation	.514
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	36
Item_Y_2	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_3	Pearson Correlation	.559
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_4	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_5	Pearson Correlation	.677
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_6	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_7	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_8	Pearson Correlation	.729
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_9	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_10	Pearson Correlation	.729*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_11	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_12	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_13	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_14	Pearson Correlation	.718*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_15	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_16	Pearson Correlation	.656
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_17	Pearson Correlation	.681*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Item_Y_18	Pearson Correlation	.676*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	36
Total_Y	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	36

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

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

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas**Reliability X1**

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_X1_1	32,1944	15,361	.465	.860
Item_X1_2	32,3889	14,473	.684	.840
Item_X1_3	32,0000	14,686	.593	.848
Item_X1_4	32,5556	14,311	.684	.839
Item_X1_5	32,7222	13,349	.611	.850
Item_X1_6	32,4167	14,993	.732	.839
Item_X1_7	32,1389	15,094	.594	.848
Item_X1_8	32,5556	14,654	.565	.851
Item_X1_9	32,3611	15,494	.487	.857

Reliability X2

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_X2_1	49.0278	19.342	.397	.853
Item_X2_2	48.4722	18.828	.651	.839
Item_X2_3	49.1667	20.086	.304	.857
Item_X2_4	49.9722	16.256	.598	.845
Item_X2_5	48.8333	19.743	.462	.849
Item_X2_6	48.7778	19.092	.597	.842
Item_X2_7	49.2778	18.263	.418	.856
Item_X2_8	49.0833	19.450	.416	.851
Item_X2_9	48.7500	18.479	.740	.834
Item_X2_10	49.0556	18.397	.616	.839
Item_X2_11	48.9167	18.821	.597	.841
Item_X2_12	49.1111	19.130	.588	.842
Item_X2_13	48.8889	18.673	.610	.840

Reliability Y

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_Y_1	70,2500	41,107	,465	,929
Item_Y_2	70,2778	39,921	,733	,924
Item_Y_3	70,3611	40,580	,507	,928
Item_Y_4	70,7778	37,035	,609	,928
Item_Y_5	70,2222	38,406	,618	,926
Item_Y_6	70,3056	39,475	,734	,924
Item_Y_7	70,2778	39,406	,840	,923
Item_Y_8	70,6389	36,923	,667	,926
Item_Y_9	70,5833	37,621	,613	,927
Item_Y_10	70,3333	39,886	,696	,925
Item_Y_11	70,2222	38,978	,844	,922
Item_Y_12	70,1667	39,743	,652	,925
Item_Y_13	70,3056	38,618	,635	,925
Item_Y_14	70,3333	39,943	,685	,925
Item_Y_15	70,6111	39,159	,578	,927
Item_Y_16	70,2222	40,178	,616	,926
Item_Y_17	70,0556	39,540	,638	,925
Item_Y_18	70,0833	39,621	,632	,926

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38581493
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,068
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,407
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

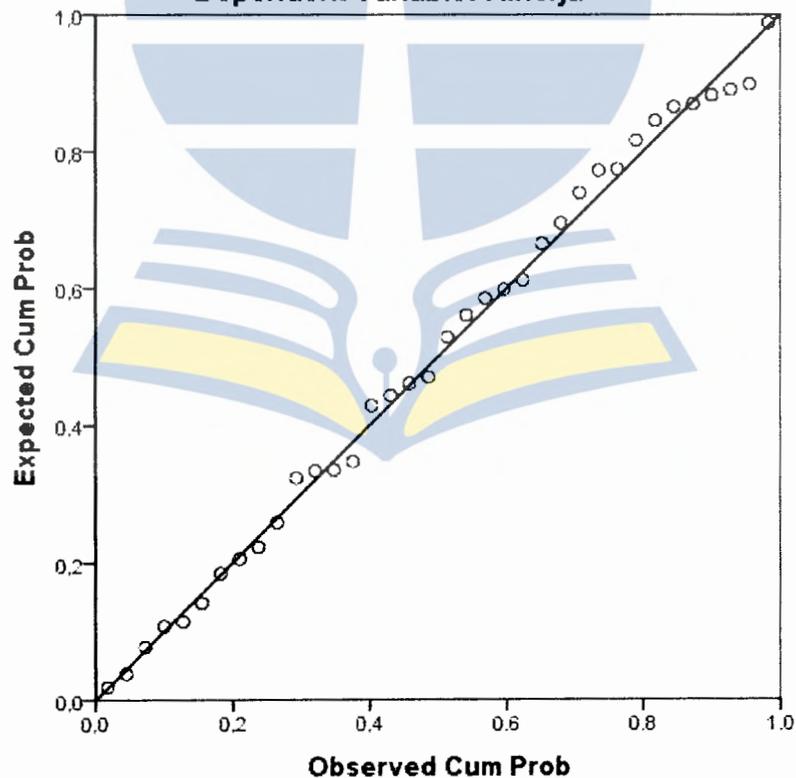
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Insentif ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	3,48691

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1131,741	2	565,871	46,541	.000 ^b
	Residual	401,231	33	12,159		
	Total	1532,972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,956	6,744		1,773	.085		
	Insentif	.615	.192	.398	3,196	.003	.513	1,951
	Motivasi	.755	.176	.533	4,286	.000	.513	1,951

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi. Insentif ^b		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.158 ^a	.025	-.034	1.97325

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.292	2	1.646	.423	.659 ^b
	Residual	128.493	33	3.894		
	Total	131.786	35			

a. Dependent Variable: RES2

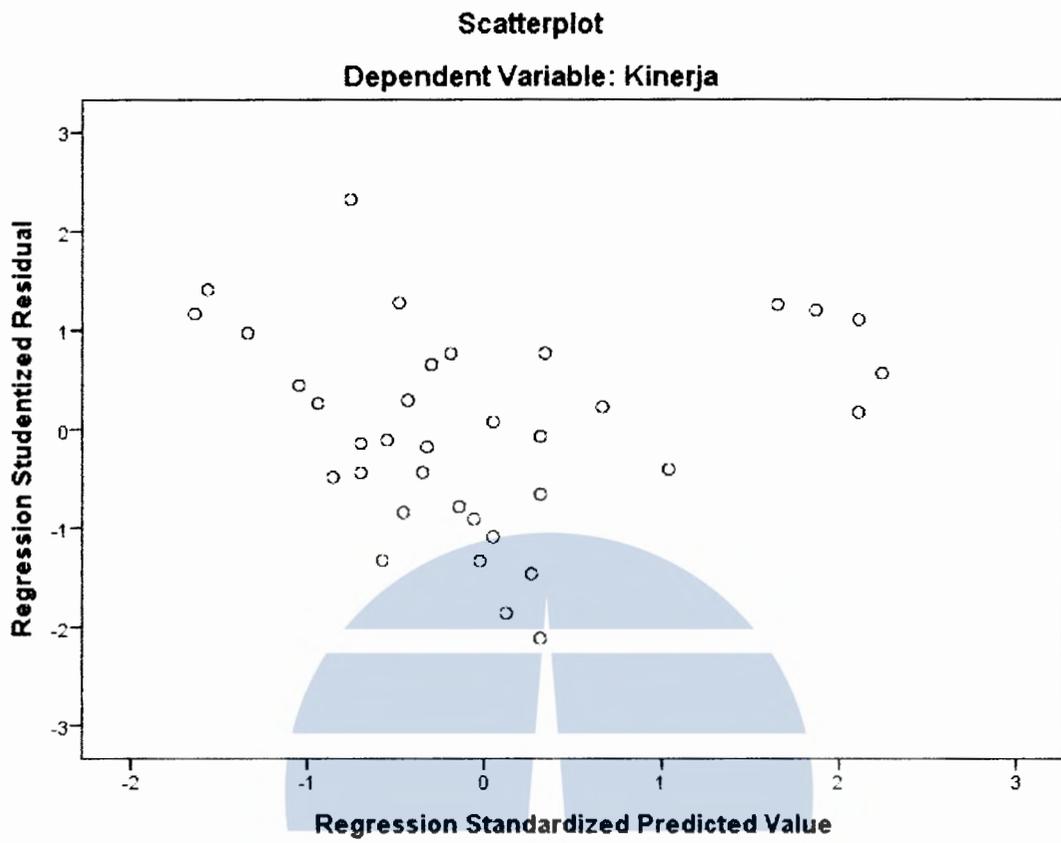
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.682	3.816		.703	.487
	Insentif	-.100	.109	-.220	-.916	.366
	Motivasi	.069	.100	.167	.696	.491

a. Dependent Variable: RES2

Charts



Lampiran 12. Uji Autokorelasi Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Insentif ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.722	3,48691	2,394

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1131,741	2	565,871	46,541	.000 ^b
	Residual	401,231	33	12,159		
	Total	1532,972	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,956	6,744		1,773	.085
	Insentif	.615	.192	.398	3,196	.003
	Motivasi	.755	.176	.533	4,286	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13. Analisis Regresi

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Insentif ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	3,48691

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1131,741	2	565,871	46,541	.000 ^b
	Residual	401,231	33	12,159		
	Total	1532,972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,956	6,744		1,773	.085
	Insentif	.615	.192	.398	3,196	.003
	Motivasi	.755	.176	.533	4,286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	1.999	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.13	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
50	4.08	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.95	1.87	1.78	1.74	1.69	1.63	1.56	1.50	1.41
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.85	1.80	1.68	1.63	1.57	1.51	1.46	1.40	1.28
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.22
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00



Lampiran 14. Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengadaan Barang/Jasa Peraturan Bupati Sumba Timur Nomor 4 Tahun 2013

