

**KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN SANKSI HUKUM  
PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU APARATUR DALAM PENGADAAN  
BARANG/JASA DI KOTA PALEMBANG**

(Studi Pada Pegawai/SKPD Pada Pemerintah Kota Palembang)



Oleh:

**Dr. Yohanes Susanto, SE., M.M**  
(Pemerintah Sumsel)

**ABSTRAK**

*Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi hukum pengaruhnya terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan Barang/jasadi Kota Palembang, dibawah koordinator Lembaga penelitian Universitas Indo Global Mandiri Palembang ( Program Pascasarjana Studi ekonomi Manajemen)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi dan sanksi hukum pengaruhnya terhadap pengadaan Barang/jasa di Kota Palembang. Penelitian dilakukan selama 4 bulan terhadap 16 SKPD dari populasi 190 Aparatur SKPD Dinas/Badan di Kota Palembang.

Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan *SPSS / Regresi Berganda* dengan komposisi struktur Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum sebagai variabel eksogen dan Perilaku Aparatur sebagai variabel endogen.

Hasil Penelitian menunjukkan (1) pada sub-struktur pertama bahwa, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur, namun secara parsial hanya kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan (2) pada struktur utama bahwa kompetensi, kompensasi dan sanksi hukum secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang.

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan perilaku aparatur di Kota Palembang variabel sanksi hukum memiliki pengaruh lebih dominan dari pada variabel kompensasi dan variabel kompetensi indikator paling berpengaruh adalah pemalsuan dokumen lelang merupakan tindakan pidana dalam pengadaan barang/jasa.

Disarankan kepada para aparatur di Kota Palembang, bahwa untuk meningkatkan perilaku aparatur yang baik dalam pengadaan Barang/jasa perlu perhatian di fokuskan pada upaya memperbaiki sistem kompensasi, honorarium panitia lelang dan untuk meningkatkan sanksi hukum perlu perhatian yang di fokuskan pada upaya kelengkapan lelang kepada rekanan diwajibkan menyediakan jaminan penawaran, untuk meningkatkan Kompetensi aparatur perlu adanya pembekalan tentang pemahaman pengadaan barang/jasa.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kompensasi, Sanksi hukum, dan Perilaku Aparatur*

**Pendahuluan**

**Latar Belakang Masalah**

Perlu dicermati bahwa sejak diberlakukannya undang-undang nomor : 20 tahun 2001 tentang gratifikasi dan undang-undang nomor : 14 tahun 2008

tentang keterbukaan informasi publik, sangat berpengaruh terhadap perilaku aparatur sipil negara selaku pelaksana pengadaan barang/jasa baik secara langsung maupun tidak langsung, karakteristik yang telah terbentuk berpuluh-puluh tahun lamanya dimana sebelumnya

para aparatur sangat semangat dan antusias ketika mendapatkan tugas dan kewenangan dari atasannya dalam kegiatan pengadaan barang/jasa baik sebagai panitia lelang, panitia penerima barang maupun pejabat pemegang komitmen/pimpro, kini paradigma tersebut telah jauh bergeser dimana sebagian besar para aparatur enggan untuk ikut dalam kegiatan pengadaan barang/jasa, sehingga tidak jarang terjadi disebagian SKPD tidak memiliki aparatur yang siap untuk masuk dalam kegiatan pengadaan barang/jasa dan harus perlu bantuan dari aparatur SKPD lainnya.

Hal tersebut diduga bahwa kesiapan aparatur dalam pengadaan barang/jasa diduga dapat dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain, kompetensi aparatur dalam pengadaan barang/jasa dimana diatur dalam Keputusan Presiden Nomor : 80 tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa dan Peraturan Presiden Nomor : 95 tahun 2007, bahwa dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa Aparatur pelaksana diwajibkan memiliki sertifikasi pengadaan barang/jasa, yang ketentuannya diatur oleh lembaga yang berwenang diantaranya dari Kementerian Pekerjaan Umum (PU) Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kesiapan aparatur sebagai pelaksana pengadaan barang/jasa adalah kompensasi yang diterima, kemungkinan masih sangat rendah tidak sebanding dengan beban dan tanggung jawab yang dipikul dalam jangka panjang baik mempertanggung jawabkan keuangan negara maupun mempertanggung jawabkan fisik kekayaan negara, dan pengaruh lain yang diduga paling dominan dapat mempengaruhi kesiapan aparatur sebagai pelaksana pengadaan barang/jasa adalah ancaman sanksi hukum yang akan diterima oleh

penyelenggara negara/pelaksana pengadaan barang/jasa apabila ternyata dikemudian hari ada pelanggaran hukum yang dilakukjan baik dengan sengaja maupun tidak disengaja akibat kelalaiannya. Dari informasi yang penulis peroleh dari penyidik KPK Bapak Dr. H. Abudulah Hehahua. MM (2015) mengatakan bawah kasus korupsi di Indonesia ternyata 48 % adalah kasus pengadaan barang/jasa belum lagi kasus lain yang ada hubungannya dalam pengadaan barang/jasa seperti pada saat pengajuan anggaran baik melalui APBD maupun APBN yang mekanismenya melibatkan banyak pihak termasuk panitia anggaran di duga memerlukan negosiasi anggaran.

Mencermati ruang gerak yang di emban oleh aparatur sebagai pelaksana pengadaan barang/jasa dirasakan cukup berat bila tidak didukung oleh kompetensi yang profesional dan mempunyai pengalaman yang cukup serta memiliki kemampuan koordinasi dengan instansi/lembaga yang terkait, maka dimungkinkan akan dapat menjadi boomerang si aparatur itu sendiri, oleh karenanya penulis berupaya melakukan penelitian tentang kesiapan aparatur Pemerintah Kota Palembang dalam melaksanakan pengadaan barang/jasa serta beberapa variabel di duga dapat mempengaruhinya, penelitian ini akan membahas permasalahan perilaku aparatur Pemerintah dari tiga aspek penting yaitu :

1. Aspek Kompetensi aparatur dalam pengadaan barang/jasa yang didukung dengan sertifikasi.
2. Aspek Kompensasi yang diterima oleh aparatur yang terlibat dalam pengadaan barang/jasa.

3. Aspek sanksi hukum yang diterapkan kepada aparatur yang melakukan pelanggaran dalam pengadaan barang/jasa.

Sehingga dengan demikian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui aspek mana dari ketiga aspek tersebut yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan dapat memberikan motivasi kerja kepada aparatur sebagai pelaksana pengadaan barang/jasa, dan pada akhirnya akan meningkatkan profesionalitas aparatur yang bersih, beribawa serta bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

### Identifikasi Masalah

1. Kompetensi yang dimiliki sebagian aparatur yang terlibat dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di Kota Palembang, cenderung kurang kompeten, diidentifikasi berpengaruh pada perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa
2. Kepemimpinan yang ada pada beberapa SKPD tidak memberikan kebebasan berkreasi dan berafiliasi kepada bawahan dalam pengadaan barang/jasa, sehingga diidentifikasi mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.
3. Kompensasi yang diterima para aparatur yang terlibat dalam kepanitiaan, Pejabat Pemegang Komitmen dan Panitia penerima barang/jasa di Kota Palembang diidentifikasi relatif rendah akan mempengaruhi kemauan atau perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.
4. Motivasi kerja para aparatur di beberapa SKPD, utamanya mereka yang mempunyai kompetensi dalam pengadaan barang/jasa relatif masih rendah diidentifikasi akan berpengaruh terhadap perilaku aparatur
5. Komitmen yang telah disepakati bersama pada organisasi SKPD seringkali dilanggar dan di duga akan mengakibatkan ketidakpercayaan aparatur dalam mengembangkan diri kegiatan pengadaan barang/jasa
6. Kurangnya perhatian dari pimpinan atas hasil kerja bawahan dalam pengadaan barang dan jasa, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan para aparatur dan akhirnya diduga akan mempengaruhi perilaku aparatur.
7. Pembagian tugas pada bawahan terhadap kepanitiaan pengadaan barang/jasa, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan dan pada akhirnya diidentifikasi akan mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.
8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif antara sesama aparatur dan pimpinan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan akhirnya diidentifikasi mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.
9. Sarana penunjang yang belum terpenuhi, diduga akan menimbulkan ketidakpuasan para aparatur dan pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.
10. Ancaman sanksi hukum yang dihadapi oleh para aparatur yang terlibat dalam pengadaan barang/jasa dirasakan cukup merepotkan diduga akan

mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.

11. Fasilitasi pembelaan hukum yang diterima tidak memuaskan di kemudian hari ketika terjadi pelanggaran aparatur dalam pengadaan barang/jasa
12. Timbulnya tekanan-tekanan dari berbagai pihak, antara lain atasan langsung, teman sejawat, pihak legeslatif, lembaga swadaya masyarakat yang mengambil kesempatan dengan menggunakan perangkat aturan yang ada di duga akan mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.

### **Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang diidentifikasi di duga dapat mempengaruhi perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa, sehingga dalam penelitian ini dibatasi hanya mengenai pengaruh Kompetensi, kompensasi dan sanksi hukum di beberapa SKPD Kota Palembang.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun sejumlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Perilaku Aparatur dalam

pengadaan barang/jasa di Kota Palembang?

4. Apakah terdapat pengaruh Sanksi Hukum terhadap perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi hukum secara bersama-sama terhadap perilaku aparatur pengadaan barang/jasa di Kota Palembang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun sejumlah tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.
2. Pengaruh kompensasi terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.
3. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi secara bersama-samaterhadap Sanksi Hukum dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.
4. Pengaruh Sanksi hukum terhadap perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.
5. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi hukum secara bersama-sama terhadap perilaku aparatur pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

### **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. **Secara teoritis**, Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, melalui pendekatan aspek Kompetensi, Kompensasi, sanksi hukum dan perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa.
2. **Secara empirik**, Penelitian ini dapat memberikan sumbangan

dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan pembinaan aparatur Pemerintah dalam pengadaan barang/jasa, di Kota Palembang, terutama yang menyangkut Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi hukum, sehingga menghasilkan aparatur yang bersih, beribawa serta bertanggung jawab atas kinerjanya.

## Tinjauan Pustaka

### 1. Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien (Siagian, 1997).

Secara umum kompetensi dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), atribut personal dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien serta sesuai dengan standar kinerja yang diisyaratkan. (Depkes RI, 2006)

### 2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja Perilaku Aparatur,

oleh. karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari pihak penyelenggara pengadaan agar motivasi dapat dipertahankan dan kinerjanya diharapkan akan terus meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi Kompensasi merupakan sebagai akibat yang ditimbulkan atas konsekuensi dari hasil penilaian tersebut. (Sulistiyani, Rosidah, 2009 : 16).

Tujuan organisasi-organisasi yang melaksanakan merit pay/ kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal ini dikarenakan system penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (Usmara, 2003 : 217). Kompensasi adalah seluruh nilai extrinsic reward yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (benefit). (Fajar, 2010 : 154)

### 3. Sanksi Hukum

Dalam proses pengadaan barang/jasa, berdasarkan pelimpahan kewenangan diwakili oleh pejabat-pejabat pengadaan, yaitu: (1) PA/KPA, (2) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), (3) Kelompok

Kerja Unit Layanan Pengadaan/Pejabat Pengadaan (PPK/PP), dan Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP). Sedangkan Penyedia Barang/Jasa bisa orang perorangan atau badan hukum (privat). Para Pejabat Pengadaan dalam melakukan hubungan hukum di bidang perjanjian bertindak secara individual/pribadi. Artinya, apabila terdapat kerugian negara maka mengganti kerugian negara tersebut secara pribadi, sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan, Pasal 18 ayat 3 yang berbunyi "Pejabat yang menandatangani dan/atau mengesahkan dokumen yang berkaitan dengan surat bukti yang menjadi dasar pengeluaran atas beban APBN/APBD bertanggung jawab atas kebenaran material dan akibat yang timbul dari penggunaan surat bukti dimaksud". Berdasarkan Perpres No. 70 Tahun 2012 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Pasal 55 ayat (1) bahwa tanda bukti perjanjian terdiri atas (1) bukti pembelian, (2) kuitansi, (3) Surat Perintah Kerja (SPK), dan (5) surat perjanjian. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), buku III tentang Perikatan, disebutkan bahwa perikatan dapat lahir karena undang-undang atau perjanjian. Perikatan yang lahir karena perjanjian Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan bahwa "Semua perjanjian yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat Maksudnya, semua perjanjian mengikat mereka yang tersangkut bagi yang membuatnya, mempunyai hak yang oleh perjanjian itu diberikan kepadanya dan berkewajiban melakukan hal-hal yang ditentukan dalam perjanjian. Perjanjian dalam pengadaan barang/jasa adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu

menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima suatu harga tertentu. Perjanjian merupakan dasar pelaksanaan kegiatan. Perjanjian menurut R. Subekti adalah "suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal". Setiap orang atau badan hukum dapat mengadakan perjanjian, asalkan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam KUH Perdata. Syarat-syarat yang ditetapkan dalam KUH Perdata tercantum dalam pasal 1320 sebagai berikut :

- 1) Kata sepakat antara mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- 3) Suatu hal tertentu; dan
- 4) Suatu sebab yang halal.

Jadi untuk sahnya suatu perjanjian haruslah memenuhi syarat-syarat seperti yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata dimaksud. Selanjutnya berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa setiap orang bebas mengadakan perjanjian asal memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Oleh karena itu, perjanjian mempunyai "sistem terbuka". Dengan demikian, perjanjian dapat dilakukan oleh setiap subjek hukum antara lain perjanjian jual beli, perjanjian sewa-menyewa, pinjam meminjam, tukar menukar, perjanjian kerja pemborongan dan sebagainya. Berkaitan dengan pengadaan barang/jasa pemerintah, bentuk perjanjiannya berupa kontrak pengadaan barang/jasa yaitu dalam bentuk perjanjian tertulis antara PPK dengan Penyedia Barang/Jasa atau pelaksana swakelola. Dalam hukum perjanjian hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian bersifat timbal balik, dimana hak pada satu

pihak merupakan kewajiban pihak lain, begitu pula sebaliknya. Hak dan kewajiban para pihak merupakan hak-hak yang dimiliki serta kewajiban yang harus dilaksanakan baik oleh pengguna barang/jasa maupun penyedia barang/jasa dalam melaksanakan kontrak. Dalam perjanjian pemborongan, hak dan kewajiban para pihak adalah pengguna barang/jasa. Pengguna barang/jasa menerima hasil pekerjaan melalui PPK, yang sebelumnya dilakukan oleh Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP) sesuai dengan isi perjanjian. Sedangkan kewajiban PA/KPA adalah membayar harga dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Selanjutnya Hak pihak pemborong/penyedia adalah menerima pembayaran sesuai dengan harga kontrak dari pihak yang memborongkan pekerjaan (pengguna). Sedangkan kewajiban penyedia adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi kontrak. Hak dan kewajiban para pihak di atas biasa disebut sebagai hak dan kewajiban yang utama/pokok dari para pihak, sementara hak dan kewajiban tambahan diatur secara khusus dalam kontrak/perjanjian. Tindak pidana dalam pengadaan barang/jasa pemerintah titik rawan penyimpangan terjadi pada tahap perencanaan pengadaan, seperti adanya indikasi penggelembungan anggaran atau mark-up, pelaksanaan pengadaan yang diarahkan, rekayasa penyatuan dan/atau memecah-mecah dengan maksud Kolusi, Korupsi maupun Nepotisme yang merugikan negara, Selain tersebut di atas, titik rawan tindak pidana lainnya juga bisa terjadi pada tahap kualifikasi perusahaan, tahap evaluasi pengadaan, tahap penandatanganan kontrak, dan tahap penyerahan barang yang tidak memenuhi syarat dan bermutu rendah yang dapat menimbulkan kerugian negara. Di

samping itu, Penyedia Barang/Jasa titik rawan tindak pidana dapat terjadi pada tindak pemalsuan dokumen, ingkar janji untuk melaksanakan pekerjaan (wanprestasi) sehingga terdapat unsur perbuatan melanggar hukum yang mengakibatkan kerugian bagi negara. Namun hal yang perlu diperhatikan dalam hukum pidana adalah asas yang mengatakan “tindak pidana tanpa kesalahan”. Untuk menjatuhkan pidana kepada orang yang melakukan tindak pidana harus dilakukan bilamana mana ada unsur kesalahan pada diri orang tersebut. Bahkan di dalam asas lain dikatakan “Presumption of innocence”, biasa juga disebut asas praduga tidak bersalah, yaitu bahwa seseorang dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan hakim yang menyatakan ia bersalah, dan putusan hakim tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dari pengertian sanksi Hukum diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sanksi Hukum adalah perbuatan seseorang selaku penyelenggara Negara dalam pengadaan barang/jasa bertindak atas nama individu melakukan kelalaian, menerima suap, pemalsuan dokumen dan penyalagunaan wewenang sehingga mengakibatkan kerugian Negara, kepadanya dapat dikenakan sanksi Hukum atau tidakkan Hukum.

#### 4. Perilaku Aparatur

Katharine & Briggs Myers (1980) mengemukakan bahwa untuk mengukur keperibadian seseorang ada empat analisis meliputi :

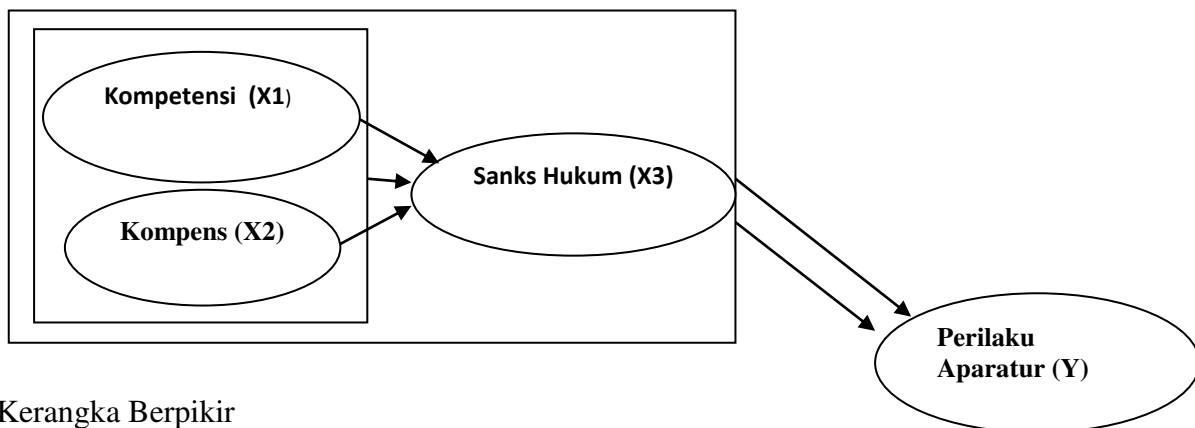
1. Orientasi terhadap Energi
  - a. Extraversion (Stimulasi datangnya dari luar) tipe pribadi seperti ini suka dengan dunia luar senang bergaul, menyenangkan interaksi

- sosial dengan orang lain, baik untuk berurusan dengan orang luar.
  - b. Intraversion (Stimulus dari dalam) senang dengan diri sendiri, senang menyendiri, merenung, membaca, menulis dan tidak begitu nsuka bergaul dengan orang banyak.
2. Proses pembentukan persepsi.
- a. Sensing (Kelima Indra) mereka dalam memproses data selalu dengan fakta yang kongkrit, praktis dan realistis melihat data dengan apa adanya dan melihat cara yang telah terbukti.
  - b. Intuition (Suara hati) mereka berfikir abstrak, konseptual melihat kemungkinan apa yang terjadi, berpedoman pada imajinasi terfokus pada masa depan yang kan terjadi, penuh inovatif dan inspirasi ide dan visi masa depan.
3. Proses pengambilan keputusan
- a. Thinking (logika) mereka melibatkan perasaan, empati saerta nilai-nilai yang diyakini ketika akan mengambil keputusan.

- b. Feeling (Perasaan) mereka melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika mengambil keputusan
4. Perilaku individu terhadap dunia luar.
- a. Jadging (Terjadwal) tipe orang yang bertumpu pada rencana yang sistematis, berfikir dan bertrindak secara teratur tidak suka akan hal-hal yang mendesak diluar rencana.
  - b. Perceiving (Lingkungan sendiri) mereka yang suka mendesak, spontan untuk melihat peluang yang muncul dan bertindak secara acak, baik bagi orang yang mampu menghadapi perubahan dan situasi secara mendadak.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dianalisis bahwa apakah Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum berpengaruh terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang analisis ini dituangkan dalam model kerangka konseptual berikut ini :



**Kerangka Berpikir**

**Hipotesis Penelitian :**

- 1. Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang
- 2. Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang



3. Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang
4. Terdapat pengaruh signifikan Sanksi hokum terhadap Perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan sanksi hukum secara bersama-sama terhadap perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

## Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas-dinas ditunjuk sebagai pengelola pengadaan barang/jasa di Kota Palembang, berjumlah 190 orang pegawai, pada 16 Dinas/Badan

Teknik penentuan sampel menggunakan proporsional random sampling dengan rincian sebagai berikut :

### 2. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas  
Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-), dengan  $r$  tabel dengan mencari degree of freedom ( $df$ )= $N-k$ Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006).
- b. Uji Reliabilitas Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ (Nunnally dikutip oleh Ghozali

2006). Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda yaitu analisi yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif (Priyatno, 2008). Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)
- X1 = Variabel independen (gaya kepemimpinan)
- X2 = Variabel independen (motivasi kerja)
- A = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan di bab tinjauan terdahulu.

- a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2006)
- b. Cara pengujiannya adalah berdasarkan probabilitas. Bila probabilitas lebih besar daripada 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh variabel terikat. Sedangkan bila probabilitas lebih kecil daripada

0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno,2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan ( $R^2$ ), dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variable dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

d. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh

pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output:
  - a. Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$
  - b. Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$
2. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:
  - a. Apabila nilai statistik t hitung < nilai statistik tabel, maka  $H_0$  diterima
  - b. Apabila nilai statistik t hitung > nilai statistik tabel, maka  $H_0$  ditolak.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validasi

#### Variabel Kompetensi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP01	54.20	24.980	.468	.809
KP02	54.22	25.522	.539	.806
KP03	54.24	25.778	.497	.809
KP04	54.50	26.582	.343	.817
KP05	54.36	25.582	.507	.808
KP06	54.66	27.045	.287	.820
KP07	54.26	26.809	.288	.820
KP08	54.16	24.504	.592	.801
KP09	54.52	22.785	.482	.813
KP10	54.36	24.031	.629	.797
KP11	54.64	24.235	.427	.814

KP12	54.40	24.082	.641	.797
KP13	54.50	26.010	.413	.813
KP14	54.52	25.724	.317	.821

## Variabel Kompensasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO01	23.98	6.673	.480	.748
KO02	23.28	7.104	.542	.732
KO03	23.72	6.696	.491	.744
KO04	23.44	8.374	.353	.768
KO05	23.48	6.744	.584	.722
KO06	23.58	5.840	.725	.683
KO07	23.40	8.531	.289	.775

## Variabel Sanksi Hukum

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SH1	27.08	14.483	.562	.754
SH2	27.16	15.117	.365	.775
SH3	27.26	13.992	.573	.748
SH4	27.02	15.122	.422	.769
SH5	26.92	14.769	.457	.764
SH6	27.62	13.138	.542	.747
SH7	28.50	10.949	.599	.741
SH8	28.24	10.717	.581	.750

## Variabel Perilaku Aparatur

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PA1	27.40	10.245	.607	.675
PA2	27.36	10.276	.608	.675
PA3	27.88	9.781	.654	.662
PA4	27.56	10.496	.516	.692
PA5	27.14	12.327	.372	.724
PA6	28.46	10.621	.254	.772
PA7	27.40	12.286	.319	.729
PA8	27.44	11.966	.271	.738

Dari ke empat table di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner variabel Kompetensi, Kompensasi, Sanksi Hukum

dan Variabel Perilaku Aparatur valid, karena seluruhnya memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,25$ .

## Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	N of Items	Status
Kompetensi	,882	50	Reliabel
Kompensasi	,770	50	Reliabel
Sanksi Hukum	,784	50	Reliabel
Perilaku Aparatur	,737	50	Reliabel

## Analisis Deskriptif

## Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	KP01	1	0	2	97	90	845	950	88.95
2	KP02	0	0	2	107	81	839	950	88.32
3	KP03	0	0	6	111	73	827	950	87.05
4	KP04	0	1	15	124	50	793	950	83.47
5	KP05	1	2	10	112	65	808	950	85.05
6	KP06	0	3	19	136	32	767	950	80.74
7	KP07	0	0	9	91	90	841	950	88.53
8	KP08	0	1	14	104	71	815	950	85.79
9	KP09	3	11	14	112	50	765	950	80.53
10	KP10	0	1	10	122	57	805	950	84.74
11	KP11	5	29	14	101	41	714	950	75.16
12	KP12	0	1	24	112	53	787	950	82.84
13	KP13	0	5	25	118	42	767	950	80.74
14	KP14	2	7	11	118	52	781	950	82.21
<b>Jumlah</b>		12	61	175	1565	847	11154	13300	83.86

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

## Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	KO1	3	19	57	76	35	691	950	72.74
2	KO2	0	3	8	106	73	819	950	86.21
3	KO3	0	6	37	109	38	749	950	78.84
4	KO4	6	43	35	62	44	665	950	70.00
5	KO5	0	0	27	82	81	814	950	85.68
6	KO6	0	2	41	76	71	786	950	82.74

7	<b>KO7</b>	0	0	9	92	89	840	950	88.42
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>73</b>	<b>214</b>	<b>603</b>	<b>431</b>	<b>5364</b>	<b>6650</b>	<b>80.66</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

#### Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Sanksi Hukum

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	<b>SH1</b>	0	0	9	114	67	818	950	86.11
2	<b>SH2</b>	0	0	11	113	66	815	950	85.79
3	<b>SH3</b>	0	0	21	119	50	789	950	83.05
4	<b>SH4</b>	0	0	7	115	68	821	950	86.42
5	<b>SH5</b>	0	2	5	69	114	865	950	91.05
6	<b>SH6</b>	6	18	28	97	41	719	950	75.68
7	<b>SH7</b>	9	37	35	70	39	663	950	69.79
8	<b>SH8</b>	5	42	26	72	45	680	950	71.58
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>99</b>	<b>142</b>	<b>769</b>	<b>490</b>	<b>6170</b>	<b>7600</b>	<b>81.18</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

#### Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Perilaku Aparatur

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	<b>PA1</b>	1	4	5	116	64	808	950	85.05
2	<b>PA2</b>	1	2	15	118	54	792	950	83.37
3	<b>PA3</b>	1	8	32	120	29	738	950	77.68
4	<b>PA4</b>	0	4	21	103	62	793	950	83.47
5	<b>PA5</b>	0	1	5	106	78	831	950	87.47
6	<b>PA6</b>	10	43	40	75	22	626	950	65.89
7	<b>PA7</b>	2	0	9	127	52	797	950	83.89
8	<b>PA8</b>	3	3	7	121	56	794	950	83.58
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>65</b>	<b>134</b>	<b>886</b>	<b>417</b>	<b>6179</b>	<b>7600</b>	<b>81.30</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

## Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.448	.365		3.969	.000
	Kompetensi	.335	.084	.276	4.007	.000
	Kompensasi	.105	.065	.121	1.623	.106
	Sanksi Hukum	.194	.062	.229	3.103	.002

Berdasarkan Tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi diperoleh sebesar 0,335 dengan nilai t-hitung sebesar 4,007 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena *p-value* < 5%, maka  $H_0$  ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika Kompensasi dan Sanksi Hukum dianggap tetap, maka Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Aparatur.

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi diperoleh sebesar 0,105 dengan nilai t-hitung sebesar 1,623 dan *p-value* sebesar 0,106. Karena *p-value* > 5%, maka  $H_0$  diterima. Artinya dengan

kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika Kompetensi dan Sanksi Hukum dianggap tetap, maka Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Aparatur.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Sanksi Hukum diperoleh sebesar 0,194 dengan nilai t-hitung sebesar 3,103 dan *p-value* sebesar 0,002. Karena *p-value* < 5%, maka  $H_0$  ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika Kompetensi dan Kompensasi dianggap tetap, maka Sanksi Hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Aparatur.

### Koefisien Determinasi

#### Rangkuman Model Regresi Linier Berganda

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 <sup>a</sup>	.226	.214	.37140

a. Predictors: (Constant), Sanksi Hukum, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Perilaku Aparatur

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai korelasi ganda sebesar 0,476. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang erat antara Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum secara bersama-sama dengan Perilaku Aparatur.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan variasi data yang ada sebesar 22,6 persen. Dengan kata lain, terdapat pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum secara

bersama-sama terhadap Perilaku Aparatur sebesar 22,6 persen.

### Uji Simultan (F)

#### Analisis Varians dan Hasil Pengujiannya

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.182	2	3.091	21.419	.1
Residual	26.985	187	.144		
Total	33.167	189			

a. Dependent Variable: Perilaku Aparatur

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 21,419 atau nilai *p-value* (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai *p-value* <  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Perilaku Aparatur. Artinya semakin baik Kompetensi dan Kompensasi, maka Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang juga akan semakin baik.

#### Analisis Varians dan Hasil Pengujiannya

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.510	3	2.503	18.148	.000 <sup>b</sup>
Residual	25.657	186	.138		
Total	33.167	189			

a. Dependent Variable: Perilaku Aparatur

b. Predictors: (Constant), Sanksi Hukum, Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 18,148 atau nilai *p-value* (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai *p-value* <  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> **ditolak**. Artinya, pada taraf nyata sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum secara bersama-sama

terhadap Perilaku Aparatur dalam pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variable Kompetensi(X1) = 0,335 Kompensasi(X2) = 0,105 Sanksi Hukum = 0,194 dan menghasilkan nilai konstanta 1,448 sehingga persamaan regresi linier berganda  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 +$

$\beta_3 X_3 + e$  atau  $Y = 1,448 + 0,335X_1 + 0,105X_2 + 0,194X_3 + e$  ini berarti setiap penambahan per satuan variable (X1) Kompetensi, maka variable Perilaku Aparatur akan meningkat sebesar 0,335 dan setiap penambahan per satuan variable (X2) Kompensasi, maka variabel Perilaku Aparatur akan meningkat sebesar 0,105 dan setiap penambahan per satuan variable (X3) Sanksi Hukum, maka variable Perilaku Aparatur akan meningkat sebesar 0,194.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial(t)

##### Hipotesis **Pertama**

$H_0. \beta_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Perilaku Aparatur

$H_a. \beta_1 > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Perilaku Aparatur

Karena nilai Sig diperoleh sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak

Kesimpulan : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Perilaku Aparatur

##### Hipotesis **Kedua**

$H_0. \beta_2 = 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Perilaku Aparatur.

$H_a. \beta_2 > 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Perilaku Aparatur

Karena nilai Sig diperoleh sebesar 0,105 maka  $H_0$  diterima

Kesimpulan : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Perilaku Aparatur

##### Hipotesis **Ketiga**

$H_0. \beta_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara bersama sama terhadap Perilaku Aparatur

$H_a. \beta_2 > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara bersama sama terhadap Perilaku Aparatur

Karena nilai Sig diperoleh sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 21,148 > F tabel maka  $H_0$  ditolak

Kesimpulan : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara bersama sama terhadap Perilaku Aparatur

##### Hipotesis **Keempat**

$H_0. \beta_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Sanksi Hukum terhadap Perilaku Aparatur

$H_a. \beta_1 > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sanksi Hukum terhadap Perilaku Aparatur

Karena nilai Sig diperoleh sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak

Kesimpulan : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sanksi Hukum terhadap Perilaku Aparatur

##### Hipotesis **Kelima**

$H_0. \beta_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Kompensasi dan Sanksi Hukum secara bersama sama terhadap Perilaku Aparatur

$H_a. \beta_2 > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi , Kompensasi dan Sanksi Hukum secara bersama sama terhadap Perilaku Aparatur

Karena nilai Sig diperoleh sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 18,419 > F table maka  $H_0$  ditolak



Kesimpulan : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum secara bersama sama terhadap Perilaku Aparatur

### **Kesimpulan dan Implikasi Manajemen**

Keseluruhan hasil analisis data penelitian disimpulkan sebagai berikut :

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian ini Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Sanksi Hukum Serta Implikasinya Perilaku Aparatur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Aparatur di Kota Palembang. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap perilaku aparatur sebesar 0,335 artinya semakin baik kompetensi maka perilaku aparatur di Kota Palembang juga akan semakin baik, pengaruh kompetensi dimaksud didukung oleh pemahaman secara komprehensif tentang peraturan pengadaan barang/jasa mutlak harus dipahami oleh aparatur dan kelengkapan dokumen lelang merupakan hal yang penting dilakukan dukungan tersebut sebesar 0,90 pada indikator KP 01 dan KP 07 (lihat tabel ) dan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,007 karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96) maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang (lihat table )

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap perilaku aparatur sebesar 0,105. Artinya dengan penambahan kompensasi belum tentu akan mempengaruhi perilaku aparatur

dalam pengadaan barang/jasa, hal tersebut didukung dengan perlindungan keamanan dari tekanan dan ancaman pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, dukungan tersebut sebesar 0,89 pada indikator KO 07 (lihat table ) dan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,623 lebih kecil dari t-tabel (1,96) (lihat tabel ) maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang. Hal ini berarti bahwa perubahan kompensasi tidak akan berdampak pada perilaku aparatur dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

Sanksi Hukum berpengaruh terhadap perilaku aparatur, besarnya pengaruh Sanksi Hukum terhadap perilaku aparatur sebesar 0,194 artinya semakin baik sanksi hukum ditegakan, maka semakin baik pula perilaku aparatur dalam pengadaan barang/jasa, pengaruh sanksi hukum dimaksud didukung dengan ketegasan aparatur dalam menyiapkan dokumen lelang, yang di isyaratkan bahwa pemalsuan dokumen lelang merupakan tindakan pidana dalam pengadaan barang/jasa dukungan tersebut sebesar 0,115 pada indikator SH 05 (lihat table ) dan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,103 lebih besar dari t-tabel (1,96) maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang. Hal ini berarti bahwa perubahan penegakan hukum akan berdampak pada perilaku aparatur dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa di Kota Palembang

Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur dan

hasil pengujian diperoleh F-hitung sebesar 21,419 lebih besar dari F-tabel (3,683) atau nilai P-value sebesar  $0,000 < \alpha$  maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang. Hal ini berarti bahwa perubahan kompetensi dan kompensasi akan berdampak pada perilaku aparatur dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

Kompetensi, Kompensasi dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang dan hasil pengujian diperoleh F-hitung sebesar 18,148 lebih besar dari F-tabel (3,683) atau nilai p-value sebesar  $0,000 < \alpha$  pengaruh dimaksud di dukung bahwa setiap tindakan aparatur dalam mengambil keputusan harus berdasarkan aturan dan logika dalam pengadaan barang/jasa, dukungan tersebut sebesar 0,78 pada indikator PA 05 maka dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang. Hal ini berarti bahwa perubahan kompetensi, kompensasi dan sanksi hukum akan berdampak pada perilaku aparatur dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa di Kota Palembang.

## B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada bagian sebelumnya, penelitian ini memperoleh beberapa bukti empiris yang dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Kota Palembang, dalam rangka menerapkan implementasi strategi bagi aparatur dalam pengelolaan barang/jasa.

Secara simultan Perilaku aparatur dipengaruhi oleh Kompetensi dan Kompetensi, namun secara parsial hanya Kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aparatur di Kota Palembang, maka implikasinya adalah, bahwa pemberian kompensasi bagi pengelola pengadaan barang/jasa bukanlah tujuan utama aparatur untuk dapat memberikan motivasi kerjanya melainkan faktor, adanya jaminan perlindungan keamanan bagi panitia lelang terhadap tekanan dan ancaman dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

Secara simultan, Perilaku aparatur dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi, Kompensasi dan Sanksi Hukum, artinya bahwa jika ingin meningkatkan kinerja aparatur, maka ketiga variabel tersebut, perlu ditingkatkan secara simultan. Namun secara parsial menunjukkan bahwa variable sanksi hukum mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan dengan variable Kompetensi dan variable Kompensasi yaitu pada indikator pemalsuan dokumen lelang merupakan suatu tindakan pidana untuk itu perlu peningkatan Kompetensi aparatur sebagai dasar dalam pelaksanaan pengelolaan pengadaan barang/jasa.

## Refferency :

- Agung. (2008). *Dasar-dasar Perilaku Individu* [online]. Tersedia: <http://agungpia.multiply.com/journal/item/23.html> (diakses tanggal 28 September 2010).
- Agbo, F.U. 2000, *Increasing the output of caorava through women cooperatives Nigerian Journal of cooperative studi* 2(1).PP.24-38
- Aubrey, Daniels C. 2000, *Maximum Performance: Sistem Motivasi*

- terbaik Bagi Kinerja Karyawan, Jaqkarta, PT.Buana Ilmu Popiler
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri (2003) *Manajemen Motivasi*, Jakarta, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Alex, S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Gholia Indonesia.
- Anto Dajan, 2000. *Pengantar Metode Statistik* Jilid 2, Jakarta Penerbit LP3ES.
- Achmad S, Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT, Gramedia Pustaka utama.
- Anoraga, (2009) *Sistem kompensasi*, Jakarta. penerbit Rineka cipta
- Andhika Putra Kresnandito, 2012 *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan*, *Jurnal Fak. Psikologi Universitas Airlangga*, Vol 1 Nomor 2.
- Ambruster, P. 2001. *Cooperative Banks in Europe Value and Practices to Produc development* IRU Courier (3) PP. 10-13
- A.Soegihartono, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen*, *Jurnal Fak, Ekonomi Univ, Dian Nuswantoro Semarang*, Vol 3 Nomor 1.
- \_\_\_\_\_ 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*, Jakarta : PT, Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharmini ,2005, *Manajemen Penelitia*,Edisi Revisi, Jakarta Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi Jakarta* Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 2000, *Psikologi Industri*, Yogyakarta Liberty.
- Azmi, Ghani, 2010 *Competency Based Human Resource Practices in Malaysian Public Sector Organization*, *African Journal of Business Management* Vol 4(2),PP.235-241.
- Bass, B.M. &R.E. Ringgo 2006. *Transformational leadership*, New York, Lawrence Erbaum Associates Publisher.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Erlangga.
- Boland, L.A, 2005. *Critical Economic Method*. London George Allen and Unwin.
- Boland, L.A. 2000. *The Methodology of Economic Model Building: Methodology after samuelson*. New York. Routiedge.
- Budiyuwono, Nugroho, 2003. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Yogyakarta. AMP YKPN.
- Birdir, Edwin, 2000, *Human Resources Planning*, New York McGraw-Hill Book Company.
- Byrne, B.M, 2001, *Structural Equation Modeling With Amos Basic Concep-t, Aplication Programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Casio, F.C.2003. *Managing Human Resources Prodauctivity, Quality of Work Life, Proffitss*, Six Edition. Bosto McGraw-Hill.

- Chaney, C.2006. *The Leader's Tool Kit Hundreds of Tips and Techniques for Developing the Skill you Need*, New York, Amacom.
- Cooper, D.R. and P.S. Schindler. 2003. *Business Research Methods*, Singapore, McGraw-Hill International.
- Collins,J, 2006, Good to Great, New York, Summit.
- Cortina, J.M, 2002. *Testing Interacting Effects in LISREL*, Examination and Illustration of Available Procedures, Organization Research Method
- Darlius, 2009, Disertasi *Pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi, terhadap Motivasi Implikasinya pada Kinerja Karyawan*, Jakarta. Universitas Persada Indonesia. YAI.
- Delahaye,B. 2011, *Development Managing Learning Knowledge Capital Human Resources*, Third Edition, Pahlan, VIC, Australia, Tittle university Press.
- Dressler, G, 2003. *Human Resources Management*, Ninth Edition, New Jersey, Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W, 2002, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Alih Bahasa Agus Darma Jakarta Erlangga.
- Dessler Gary, 2002, *Human Resource Management*, Sage Publication. Eighth Edition, New Jersey By Prentice Hall, Inc, Upper Saddle River.
- Diamantopaulus, A. Dan Siguaw,J.A, 2000. *Introducing LISREL. A guide for the Uniate*. London,Sage.
- Ernes J, Mc Cormick, Fitzgerald E, 2001, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal*, April 2001, pp, 487-513.
- Erlbaum, L. 2003. *Transformational leadership, Industrial, Military, and Education Impact England* Bernand M.Bass,NSCL.
- Gallos, Joan, 2008, *Business Leadership*, New Jersey John Willey & Son
- Ghozali, Imam, 2006, Analisis Multivariate Lanjutan, Semarang, Penerbit UNDIP.
- Gibson, James, L; John, M, Ivancevich dan J,H, Donelly, 2004, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terj, Djoerban Wahid, Jakarta : Erlangga,
- Gibson, J.L.J.M. Invencenth, et.all. 2009 *Organization Behavior*, Structure, Process, Thirteenth Edition, New York Mcgraw Hill
- Gill, R. 2009. *Theory and Practice of Leadership*, New York, A. Sage Publication Company.