

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Pemerintah Kota Bandar Lampung dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 55), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 56) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja Dalam Lingkup Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Nomor 1821).

Perkembangan selanjutnya diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1983, tentang Perubahan Nama Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjung KarangTeluk Betung menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Kota Bandar Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1983, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3254). Pada saat ini Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung ditata dan ditetapkan dengan Perda Nomor 02 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 02 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung dan Staf Ahli Walikota Bandar Lampung.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung tersebut, organisasi Sekretariat Kota Bandar Lampung saat ini terdiri dari:

1. Sekretaris Daerah
2. Asisten Bidang Pemerintahan, membawahi:
 - a. Bagian Pemerintahan
 - b. Bagian Hukum
3. Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan, membawahi:
 - a. Bagian Perekonomian
 - b. Bagian Administrasi Pembangunan

4. Asisten Bidang Kesejahteraan Rakyat, membawahi:
 - a. Bagian Hubungan Masyarakat (Humas)
 - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra)
 - c. Asisten Bidang Administrasi Umum, membawahi:
5. Bagian Umum, membawahi:
 - a. Bagian Perlengkapan
 - b. Bagian Protokol.

Kemudian berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 14 Juni 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, maka Sekretariat Kota Bandar Lampung mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasi Perangkat Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah
2. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Perangkat Daerah.
4. Pembinaan Administrasi dan Aparatur Pemerintah Daerah.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Visi Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, yaitu : “Terselenggaranya Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik dalam Menunjang Kinerja Kepala Daerah dalam Rangka Mewujudkan Masyarakat Kota Bandar Lampung yang Aman, Nyaman Sejahtera, Maju dan Modern”. Visi tersebut menunjukkan adanya keinginan yang kuat dan segenap unsur aparatur pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah sebagai motor penggerak penyelenggaraan Pemerintahan di Kota Bandar Lampung. Dengan demikian Sekretariat Daerah diharapkan mampu menampilkan dirinya sebagai motor penggerak, sebagai koordinator perumusan kebijakan pemerintah daerah, sehingga dapat bergerak cepat, penuh energi dan menghasilkan kebijakan yang akurat dan memberi daya dorong yang kuat bagi pembangunan daerah serta mampu memberi dorongan yang kuat bagi semua

perangkat daerah agar senantiasa bertenaga mampu menyesuaikan dengan perkembangan keadaan yang selalu bergerak maju menuju kemajuan masa depan.

Misi organisasi merupakan pernyataan yang jelas tentang keberadaan organisasi tersebut dan tidak menyatakan suatu hasil, tidak ada batas waktu atau pengukuran, dan menjadi dasar bagi para pemimpin atau pengambil kebijakan mengalokasikan sumberdaya dan penetapan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka misi Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mewujudkan peningkatan kinerja perangkat daerah yang akuntabel.
2. Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas koordinasi antar perangkat daerah guna peningkatan kapasitas serta sinergitas penyelenggaraan pemerintahan, ekonomi, pembangunan dan sosial kemasyarakatan.
4. Optimalisasi peran seta masyarakat dan swasta dalam mewujudkan pembangunan daerah.

4.2 Deskripsi Data

Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai di pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung berdasarkan umur ada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 - 25 tahun	10	10,1
26 - 30 tahun	17	17,2
31 - 35 tahun	22	22,2
36 - 40 tahun	34	34,3
> 40 tahun	16	16,2
Jumlah	99	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa yang paling dominan di pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah responden dengan umur 36-40 tahun sebanyak 34 orang (34,3%).

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai di pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	53	53,5
Perempuan	46	46,5
Jumlah	99	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah laki-laki yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 53,5%.

3. Status Responden

Gambaran umum mengenai di pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung berdasarkan status adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Responden

Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah menikah	87	87.9
Belum menikah	12	12.1
Jumlah	99	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah pegawai yang sudah menikah yaitu sebanyak 87 orang atau sebesar 87,9%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai di pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	12	12,1
1-3 tahun	25	25,3
4-6 tahun	11	11,1
> 6 tahun	51	51,5
Jumlah	99	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah pegawai dengan masa kerja >6 tahun yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 51,5%.

5. Pendidikan

Gambaran umum mengenai di pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	17	17,2
Diploma III	18	18,2
Strata 1	49	49,5
Strata 2	15	15,2
Jumlah	99	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah pegawai dengan pendidikan setingkat Strata 1 yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 49,5%.

4.2.2 Deskripsi Karakteristik Jawaban responden untuk Masing-Masing Variabel

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kompetensi pegawai yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Kompetensi Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
1	Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.	31	53	10	4	1	155	212	30	8	1	406
2	Pegawai dapat dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan	25	54	14	5	1	125	216	42	10	1	394
3	Pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.	32	48	14	3	2	160	192	42	6	2	402
4	Pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	24	37	26	9	3	120	148	78	18	3	367
5	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.	32	52	11	2	2	160	208	33	4	2	407
6	Pegawai mampu berkeaktifitas dalam bekerja.	24	52	18	5	0	120	208	54	10	0	392

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.6 menjelaskan hasil jawaban responden terkait kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai kompetensi yang baik. Dimana sebanyak 84 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dengan total skor 407. Selain itu sebanyak 84 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan dengan total skor 406. Serta sebanyak 80 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dengan total skor 402.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai pengendalian internal yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Pengendalian Internal

No	Pernyataan	Jawaban					Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
1	Terdapat struktur organisasi yang jelas menerangkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab	41	45	10	3	0	205	180	30	6	0	421
2	Terdapat kebijakan prosedur yang jelas mengenai kepegawaian, pengembangan, penilaian prestasi dan kompensasi kepada pegawai	23	42	21	11	2	115	168	63	22	2	370
3	Terdapat sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada	43	43	11	2	0	215	172	33	4	0	424
4	Terdapat alur (<i>flow chart</i>) yang jelas untuk masing-masing jenis pekerjaan	21	31	29	15	3	105	124	87	30	3	349
5	Terdapat panduan/pedoman/SOP yang jelas untuk semua jenis pekerjaan	36	42	42	18	0	180	168	126	36	0	510
6	Menggunakan prosedur analitis dalam perencanaan dan review audit	23	32	30	9	5	115	128	90	18	5	356

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.7 menjelaskan hasil jawaban responden terkait pengendalian internal di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa mayoritas pengendalian internal sudah berjalan yang baik. Dimana sebanyak 78 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa terdapat panduan/pedoman/SOP yang jelas untuk semua jenis pekerjaan dengan total skor

510. Selain itu sebanyak 86 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa terdapat sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada dengan total skor 424. Serta sebanyak 86 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa terdapat struktur organisasi yang jelas menerangkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan total skor 421.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai etos kerja yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Etos Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
1	Pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	31	53	10	4	1	155	212	30	8	1	406
2	Pegawai selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan instansi	25	54	14	5	1	125	216	42	10	1	394
3	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	32	48	14	3	2	160	192	42	6	2	402
4	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	24	37	26	9	3	120	148	78	18	3	367
5	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	32	52	11	2	2	160	208	33	4	2	407
6	Pegawai selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	71	19	8	1	0	355	76	24	2	0	457

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.8 menjelaskan hasil jawaban responden terkait etos kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa mayoritas etos kerja pegawai sudah baik. Dimana sebanyak 90 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai selalu berusaha untuk bekerja

keras dalam menyelesaikan pekerjaan dengan total skor 457. Selain itu sebanyak 84 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dengan total skor 407. Serta sebanyak 84 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dengan total skor 406.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kualitas pengadaan barang dan jasa yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden tentang Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

No	Pernyataan	Jawaban					Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
1	Sistem dalam pengadaan barang/jasa telah berjalan sesuai dengan visi dan misi lembaga	31	53	10	4	1	155	212	30	8	1	406
2	Dilakukan tindakan ketika ada pihak-pihak yang berusaha melakukan intervensi atau memaksakan kehendak untuk memenangkan salah satu calon peserta lelang (pengadaan barang/jasa)	26	50	16	5	2	130	200	48	10	2	390
3	Pencapaian ketaatan terhadap kebijakan dalam penandatanganan pakta integritas masih sangat minim	29	48	19	2	1	145	192	57	4	1	399
4	Mempunyai pemahaman dan pengetahuan yang cukup mengenai sistem dan prosedur pengadaan barang/jasa yang akan dilaksanakan	22	42	24	10	1	110	168	72	20	1	371
5	Panitia lelang telah memiliki sertifikat	32	52	11	2	2	160	208	33	4	2	407

No	Pernyataan	Jawaban					Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
	keahlian pengadaan barang/jasa atau pernah mengikuti pelatihan pengadaan barang/jasa											
6	Dalam penyusunan panitia berdasarkan pada kriteria kemampuan teknis, mempunyai kredibilitas dan integritas sehingga tidak memihak kepada salah satu atau sekelompok peserta dalam proses pengadaan barang/jasa	14	41	24	13	7	70	164	72	26	7	339

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.9 menjelaskan hasil jawaban responden terkait kualitas pengadaan barang dan jasa di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa mayoritas pengadaan barang dan jasa sudah cukup berkualitas. Dimana sebanyak 80 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa panitia lelang telah memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa atau pernah mengikuti pelatihan pengadaan barang/jasa dengan total skor 407. Selain itu sebanyak 84 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa sistem dalam pengadaan barang/jasa telah berjalan sesuai dengan visi dan misi lembaga dengan total skor 406. Serta sebanyak 77 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa pencapaian ketaatan terhadap kebijakan dalam penandatanganan pakta integritas masih sangat minim dengan total skor 399.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Hasil

pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Pegawai (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,300	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,300	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kompetensi pegawai (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompetensi pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,590 dan paling rendah 0,300. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompetensi pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengendalian Internal (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,596	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,331	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,897	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel pengendalian internal (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengendalian internal. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,897 dan paling rendah 0,328. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengendalian internal dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Etos Kerja (X₃)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,696	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,631	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,507	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,528	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,428	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,497	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji validitas variabel etos kerja (X_3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai etos kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,696 dan paling rendah 0,428. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengendalian internal dinyatakan valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa (Y)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,989	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,318	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,415	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji validitas variabel kualitas pengadaan barang dan jasa (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kualitas pengadaan barang dan jasa. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,989 dan paling rendah 0,318. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas pengadaan barang dan jasa dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi pegawai	0,920	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Pengendalian internal	0,885	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Etos kerja	0,840	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Kualitas pengadaan barang dan jasa	0,783	0,6000-0,8000	Reliabel sedang

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.14 nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,920 untuk variabel kompetensi pegawai (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,885 untuk variabel pengendalian internal (X_2) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,840 untuk variabel etos kerja (X_3) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,783 untuk variabel kualitas pengadaan barang dan jasa (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kompetensi pegawai terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa	0,399	0,05	Sig > alpha	Linear
Pengendalian internal terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa	0,959	0,05	Sig > alpha	Linear
Etos kerjanya terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa	0,283	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

1. Kompetensi pegawai terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa

Tabel 4.15 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel kompetensi pegawai terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa diperoleh nilai Sig sebesar $0,399 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pengendalian internal terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa

Tabel 4.15 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel pengendalian internal terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa diperoleh nilai Sig sebesar $0,959 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Etos kerja terhadap Kualitas pengadaan barang dan jasa

Tabel 4.15 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Etos kerja terhadap Kualitas pengadaan barang dan jasa diperoleh nilai Sig sebesar $0,283 > 0.05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S). Untuk uji *kolmogorow smirnov* yaitu jika nilai hasil uji K-S $>$ dibandingkan nilai signifikan $0,05$ maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi_pegawai	Pengendalian_internal	Etos_kerja	Kualitas_Pengadaan_barang_jasa
N		99	99	99	99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.9192	23.5152	24.5758	23.3535
	Std. Deviation	3.47785	3.23048	3.20424	3.29599
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.125	.125	.126	.143
	Positive	.060	.081	.072	.080
	Negative	-.125	-.125	-.126	-.143
Test Statistic		.125	.125	.126	.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.584 ^c	.595 ^c	.564 ^c	.302 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorow Smirnov* diperoleh nilai hasil uji K-S untuk ketiga variabel > nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa sebaran data adalah normal.

4.3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
	Kompetensi pegawai	0.751	.197	1.191	8.905	.000
	Pengendalian internal	0.702	.231	.407	3.040	.003
	Etos kerja	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Kualitas pengadaan barang dan jasa

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,983 + 0,751 X_1 + 0,702 X_2 + 0,584 X_3 + e \text{ (1-R)}$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,983 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi pegawai dan pengendalian internal, maka besarnya kualitas pengadaan barang dan jasa adalah 6,983 satuan.
2. Koefisien kompetensi pegawai, artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi pegawai dengan kualitas pengadaan barang dan jasa. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika budaya kompetensi pegawai sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,751 satu satuan.
3. Koefisien pengendalian internal, artinya terdapat hubungan negatif antara pengendalian internal dengan kualitas pengadaan barang dan jasa. Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal, maka akan meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika pengendalian internal meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,702 satu satuan.
4. Koefisien etos kerja, artinya terdapat hubungan positif antara pengendalian internal dengan kualitas pengadaan barang dan jasa. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja, maka akan meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika etos kerjanya sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,584 satu satuan.
5. Pada hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai kompetensi pegawai sebesar 0,751 merupakan hasil terbesar yang dapat meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa bila dibandingkan dengan pengendalian internal sebesar 0,702 dan etos kerja sebesar 0,584.

4.3.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.18 Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
	Kompetensi pegawai	0.751	.197	1.191	8.905	.000
	Pengendalian internal	0.702	.231	.407	3.040	.003
	Etos kerja	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Kualitas pengadaan barang dan jasa

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompetensi pegawai sebesar 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengendalian internal sebesar 3,040 ($t_{hitung} = 3,040 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pengendalian internal terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel etos kerja sebesar 2,145 ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti bahwa ada pengaruh positif etos kerja terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

4.3.6 Uji F

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1578.116	3	789.058	91.013	.000 ^b
	Residual	580.870	85	8.670		
	Total	2158.986	88			

a. Dependent Variable: Kualitas pengadaan barang dan jasa

b. Predictors: (Constant), Kompetensi pegawai, Pengendalian internal, Etos kerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Pada *output ANOVA (analysis of variance)* Tabel 4.19 terlihat nilai F_{hitung} yaitu 91,013. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 8,5494 maka $F_{hitung} = 91,013 > F_{tabel} = 8,5494$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai, pengendalian internal dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung diterima. Variabel *entered remove* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya ketiga variabel bebas dapat masuk ke dalam perhitungan regresi berganda.

4.3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Kompetensi Pegawai, Pengendalian Internal dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.723	2.94444

a. Predictors: (Constant), Kompetensi pegawai, Pengendalian internal, Etos kerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,731 \times 100\% = 73,1\%$ yang artinya besarnya pengaruh kompetensi pegawai, pengendalian internal dan etos kerja terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebesar 73,1% sedangkan selebihnya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompetensi pegawai sebesar 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM bahwa pengelolaan SDM dapat mempengaruhi nilai sebuah organisasi. SDM sebagai penggerak organisasi harus mampu (kompeten) dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Pengadaan barang dan jasa pemerintah menjadi kegiatan yang krusial tidak hanya bagi roda pemerintahan, namun juga bagi kesejahteraan rakyat. Pemerintah telah memberikan perhatian besar terhadap kualitas PBJ sejak masa reformasi dengan diterapkannya sistem pengadaan berbasis elektronik (E-Procurement). Pembangunan sistem apapun itu selalu menuntut kualitas SDM yang mumpuni. Teknologi dengan spesifikasi mutakhir sekalipun tidak akan berguna di tangan mereka yang tidak bisa memanfaatkannya. Kompetensi secara luas tidak hanya mengukur kemampuan dan keterampilan, namun juga etika dan akhlak (attitude). Sistem yang maju memang mampu membatasi ruang gerak kecurangan, namun tidak akan dapat menghilangkannya. Kualitas PBJ yang bersih dan akuntabel ditentukan pula oleh akhlak para pengelolanya. Tidak ada sistem yang sempurna. Setiap sistem memiliki celah yang selalu memberi ruang bagi kebocoran. Satu-satunya yang dapat menambal celah tersebut adalah akhlak para pamangku kepentingan yang berperan di balik sistem.

Selain itu, kompetensi juga berkaitan dengan motivasi. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, akan semakin baik pula hasil kerjanya. Motivasi bisa datang dari mana saja. Salah satu motivasi terbesar manusia datang dari aspek ekonomi. Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan pertama seorang manusia adalah pemenuhan fisiologi, yaitu pemenuhan kebutuhan dasar sandang, pangan, dan papan. Setelah manusia merasa kenyang dan nyaman di dalam rumah, kebutuhan

mereka akan meningkat menjadi rasa aman. Begitu seterusnya hingga manusia termotivasi untuk melakukan aktualisasi diri. Manusia akan menghasilkan kualitas pekerjaan paling baik ketika mereka tidak lagi bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, namun untuk mengaktualisasikan diri mereka. Semakin tinggi insentif yang diberikan kepada seorang pegawai, akan semakin tinggi motivasi bekerja mereka (Kadji, 2012).

Henry Ford adalah salah satu orang yang pertama kali membuktikan bahwa motivasi untuk bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Pada tahun 1914, Henry Ford melakukan kebijakan mengejutkan dengan menaikkan upah karyawannya sebesar 2 kali lipat. Selain itu, Ford membatasi jam kerja karyawan menjadi 8 jam kerja, yang pada waktu itu bukan merupakan hal lazim. Hasilnya, perusahaan Ford berhasil merekrut karyawan terbaik yang memiliki motivasi tinggi untuk produktif. Hanya selang satu tahun sejak kenaikan upah tersebut, laba bersih Ford meningkat lebih dari 20%. Jika pada waktu itu Ford hanya berfokus membangun pabrik canggih dengan assembly line-nya yang terkenal itu tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan, mungkin akan terdapat gap antara kapasitas produksi pabrik dengan produk yang dihasilkan karena tidak ada karyawan yang berkompoten untuk memanfaatkannya (Sutrisno, 2019).

Pada akhirnya, kompetensi SDM selalu signifikan mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan, tanpa terkecuali dalam PBJ pemerintah. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas PBJ di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

4.4.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengendalian internal sebesar 3,040 ($t_{hitung} = 3,040 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pengendalian internal terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Meskipun relatif lebih kecil daripada koefisien regresi variabel kompetensi SDM, pengaruh ini masih terbilang besar. Telah menjadi teori yang diterima umum bahwa pengendalian

intern dapat membantu sebuah organisasi untuk bergerak mencapai tujuannya. Pada penelitian ini, tujuan pengadaan barang dan jasa terbukti dipengaruhi oleh bagaimana sebuah organisasi menerapkan pengendalian intern.

Pencapaian tujuan organisasi sebagian besar ditentukan oleh bagaimana SDM-nya bergerak dan bagaimana sistem pengendalian intern-nya dibangun. Pengendalian intern dan SDM merupakan komponen yang saling berkaitan. Seperti sebuah pesawat yang terbang ke suatu tujuan, pengendalian intern bagaikan *Air Traffic Controller* (ATC) yang memandu pilot untuk memastikan pesawat berada pada jalur yang tepat. Dalam sebuah organisasi, pengendalian intern berfungsi sebagai pengawas dan pembimbing (*assurance and consulting*) agar risiko dan hambatan dapat diminimalisasi sehingga visi organisasi dapat dicapai secara efisien.

Komponen pengendalian intern sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas monitoring. Lingkungan pengendalian berkaitan dengan penegakkan nilai etika, pemisahan tanggung jawab, penyusunan struktur, dan efektivitas aparat pengawas internal pemerintah (APIP). Komponen ini merupakan pondasi utama dalam membangun pengendalian yang efektif dalam organisasi. Sistem pengendalian intern harus dibangun di atas kondisi yang secara struktural kondusif. Dalam konteks PBJ, pejabat dan unit kerja yang berwenang harus ditentukan dengan jelas. Secara normatif, proses pelaksanaan PBJ serta pemisahan jabatan telah diatur dengan baik dalam Perpres tentang Pengadaan Barang/Jasa. Menjadi tantangan besar bagi setiap instansi pemerintah untuk dapat menerapkan struktur tersebut dalam kondisi yang ideal. Hal ini menuntut komitmen pimpinan (top manager) untuk dapat memfungsikan setiap jabatan sesuai dengan tugas yang ditentukan. Selain itu, efektivitas APIP dalam mengawasi kualitas PBJ juga ditentukan oleh bagaimana struktur organisasi dibentuk dan seberapa besar komitmen pimpinan untuk mendukung APIP memaksimalkan perannya.

Komponen kedua dalam SPIP adalah identifikasi dan analisis risiko. PBJ merupakan kegiatan yang memiliki risiko besar terutama melihat sumber daya finansial yang dikerahkan dalam pelaksanaannya. Risiko besar ini tentu membutuhkan perlakuan khusus agar dapat diminimalkan sesuai batas minimum risiko yang dapat diterima. Semakin efektif mitigasi risiko, semakin baik juga kualitas PBJ. Komponen ketiga adalah kegiatan pengendalian. Selain membangun lingkungan dan menganalisis risiko, kegiatan pengendalian harus dapat dilaksanakan dengan efektif. Kegiatan pengendalian ini di antaranya audit internal, pemeriksaan fisik aset, dan audit kepatuhan terhadap peraturan. Kegiatan pengendalian dapat dilakukan oleh APIP maupun setiap unit kerja. Pimpinan pada setiap unit kerja bertanggung jawab langsung atas tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang dibawahinya. Dalam proses PBJ, kegiatan pengendalian secara langsung dilakukan oleh ULP, LPSE, serta APIP untuk menjamin kualitas dan akuntabilitas pengadaan.

Komponen keempat adalah informasi dan komunikasi. Akuntabilitas informasi pengadaan, mulai dari rencana umum pengadaan (RUP), kejelasan prosedur mengikuti tender, hingga pemberian predikat daftar hitam menjadi hal penting bagi peningkatan kualitas PBJ. Selain itu, komunikasi yang baik harus dibangun baik itu intra organisasi maupun antar organisasi eksternal yang berkaitan seperti Kementerian Keuangan atau Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Sarana komunikasi juga harus tersedia bagi masyarakat umum, penyedia, maupun pegawai untuk melaporkan adanya indikasi penyelewengan dalam proses PBJ dengan jaminan keamanan bagi pelapor. Dengan terbukanya informasi dan adanya sarana komunikasi yang efektif, kualitas PBJ akan meningkat seiring waktu.

Kelima adalah pemantauan atau monitoring penerapan pengendalian intern itu sendiri. Penerapan SPIP harus dievaluasi dan ditenahi secara berkala agar pondasi organisasi selalu kokoh. Seperti sebuah jalan, jika kondisinya tidak dipantau dan ditenahi secara berkala, mobil yang sedang melaju mencapai tujuan berisiko untuk terhambat di tengah jalan. Kegiatan evaluasi ini dapat berupa pemantauan berkelanjutan maupun kegiatan khusus yang menilai kondisi SPIP. Pengendalian

intern dibangun untuk menjamin organisasi mencapai tujuannya dengan optimal. Penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa pada Badan Kepegawaian Negara.

4.4.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kualitas Pengadaan Barang Dan Jasa

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel etos kerja sebesar 2,145 ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti bahwa ada pengaruh positif etos kerja terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Menurut Anoraga (2009:26) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerjanya sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja adalah sebuah dorongan terhadap suatu bangsa yang berasal dari suatu yang bersifat transcendental sebagai suatu sikap hidup yang mendasar dalam dunia timur dianggap sebagai segala bentuk manifestasi dari daya kreasi manusia yang bertitik pangkul dari titik ketuhanan, yang nantinya tampak jelas dalam etika (Buchori, 2019).

Kualitas PBJ yang bersih dan akuntabel ditentukan pula oleh akhlak para pengelolanya. SDM merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengendalian internal terbukti berpengaruh terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa.

4.4.4 Pengaruh Kompetensi Pegawai, Pengendalian Internal dan Etos kerja Terhadap Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

Berdasarkan hasil peneltiian terlihat nilai F_{hitung} yaitu 91,013. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha= 0,05$ yaitu 8,5494 maka $F_{hitung} = 91,013 > F_{tabel} = 8,5494$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai, pengendalian internal dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung diterima.

Menurut Agustina (2014) sistem pengendalian internal dan kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap kepatuhan pada prosedur pengadaan barang dan jasa. Hasil penelitian Astuti (2016) menyatakan bahwa kualitas SDM (panitia) dan pengendalian internal (lingkungan pengendalian) berpengaruh signifikan terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa dalam kaitannya dengan mencegah kecurangan di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Gusnita *et al* (2019) menyimpulkan bahwa kualitas SDM (panitia pengadaan) dan lingkungan pengendalian menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kualitas pengadaan barang dan jasa. Etos kerja adalah karakteristik, sikap, kebiasaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok orang atau manusia. Menurut Buchori (2019) etos kerja adalah sikap terhadap kerja, kebiasaan kerja, cirri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok manusia atau bangsa.

Pengendalian internal (*internal control*) dapat meningkatkan kinerja dan nilai sebuah organisasi. Dalam suatu pemerintahan apabila pengendalian internal dapat berjalan dengan baik maka mampu menciptakan keseluruhan proses kinerja yang baik pula, sehingga dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa kinerja yang telah dilakukan oleh pemerintah telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. Sedangkan etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan

diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi (Buchori, 2019).

4.5 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang dapat membantu Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dalam:

1. Peningkatan kompetensi pegawai

Beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi profesional PNS termasuk partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, meningkatkan pendidikan formal, belajar dari praktik terbaik, aktif dalam organisasi profesi, mengikuti sertifikasi profesi, menerapkan pendekatan pembelajaran berkelanjutan, memanfaatkan teknologi informasi, berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, mengatasi tantangan dan membangun ketahanan profesional, menjaga etika kerja yang tinggi, dan melakukan evaluasi dan umpan balik. Meningkatkan kompetensi profesional PNS akan memberikan dampak positif bagi pelayanan publik, institusi pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan.

2. Peningkatan pengendalian internal

- a. Meningkatkan akses teknologi informasi yang berkecepatan tinggi untuk mendukung aplikasi Sistem Informasi di setiap Bidang dan Bagian
- b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM, pengawasan, dan mitigasi risiko yang didukung dengan pemanfaatan teknologi informasi

3. Peningkatan etos kerja pegawai

- a. Sebaiknya dapat pegawai mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan etos kerja yang telah dilaksanakan dengan baik, dengan melakukan penilaian prestasi, bimbingan, dan pengawasan terhadap pegawai, ini dikarenakan pelaksanaan etos mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dan bimbingan disini bertujuan untuk membentuk motivasi yang unggul dalam bekerja sehingga membentuk kepribadian yang tanggap terhadap sesuatu bukan berdasarkan untung atau rugi secara materil.
- b. Diperlukannya upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, khususnya dalam pelaksanaan etos kerja mengenai memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dengan segala

konsekuensinya dan adanya terobosan atau solusi untuk setiap masalah dalam bekerja, memberikan *reward* kepada pegawai yang mampu menjalankan prinsip etos kerja dengan baik, sehingga pelaksanaan etos kerja PNS menjadi optimal.

4. Kualitas pengadaan barang dan jasa
 - a. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengadaan barang dan jasa, yaitu mengurangi biaya, waktu, dan kesalahan, serta meningkatkan kualitas, kuantitas, dan kepuasan pengguna.
 - b. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengadaan barang dan jasa, yaitu memastikan bahwa pengadaan barang dan jasa dilakukan sesuai dengan aturan, prosedur, dan prinsip yang berlaku, serta dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, administrasi, dan moral, serta dapat diakses dan diketahui oleh publik.
 - c. Strategi pengadaan barang dan jasa harus disusun dengan cermat, teliti, dan komprehensif, dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kebutuhan, anggaran, spesifikasi, pasar, penyedia, metode, dan regulasi, serta dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait, seperti pengguna, penyedia, regulator, dan masyarakat.
 - d. Strategi pengadaan barang dan jasa dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi, peningkatan perekonomian nasional, dan kesejahteraan masyarakat.

