

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nurlindah<sup>1)</sup> Abdul Rahman Rahim<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: nurlindah319@yahoo.com

<sup>2)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: rahman.rahim@unismuh.ac.id

## Abstract

*This study aims to find out and analyze the influence of competence, motivation and discipline of work on the performance of employees of the Industrial Office of South Sulawesi Province. The design used in this research is descriptive survey method with regression technique. The population in this study was 56 employees as many as 56 people. The data collection techniques used in this study are Konsioner and survey.*

*The results of this study show that. competencies have an insignificant effect on employee performance. With  $P=0.488>0.05$  with a coefficient of 0.079, this indicates that the employee's work competency does not affect employee performance. Work motivation variables have a significant positive effect on employee performance with  $P=0.000<0.05$  with a coefficient value of 0.763 this shows that the work motivation in the Industrial Service of south Sulawesi province is getting better. discipline has a significant positive effect on employee performance with  $P= 0.006 < 0.05$  with a coefficient of 0.168 this indicates that the discipline of work in the office of the Provincial Industry Office of South Sulawesi is getting better. It can be concluded that Work Motivation and Discipline is very influential on employee performance, because the success of an organization and achieving organizational goals is determined by employee performance.*

**Keywords:** Competence, Motivation, Discipline and Performance.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Desain yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 pegawai sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konsioner dan survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan  $P=0,488>0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,079, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P=0.000<0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,763 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan semakin baik. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P= 0.006 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,168 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor Dinas peridustrian provinsi sulawesi selatan semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Kinerja.

## 1. PENDAHULUAN

Dinas perindustrian mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang perdagangan dan pengelolaan pasar. Menurut UU Nor 5 Tahun 1984 tentang perindustrian.

Reorientasi paradigma Pembagunan dengan makin meningkatnya pembagunan sektor-sektor Industry (manufaktur). Perdagangan dan jasa semakin mendorong tumbuhnya berbagai jenis kegiatan yang bervariasi dan Keanekaragaman yang tinggi. Perkembangan tersebut akan mempercepat proses marjinalisasi penduduk terutama statusnya terhadap peluang kerja dan usaha. proses ini akan

dipercepat oleh globalisasi ekonomi yang ditandai dengan Persaingan ketat dan tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kecenderungan tersebut diatas merupakan permasalahan dan sekaligus tantangan yang Penagananya memerlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis yang yang dilandasi oleh pemikiran-pemikiran yang kreatif dan inovatif. upaya tersebut memerlukan paradigma dan strategi pembangunan yang mampu mengintegrasikan aspek kemiskinan ke dalam semua sektor pembangunan. salah satu prinsip utama adalah mengintegrasikan nilai-nilai perataan di setiap sektor pembangunan. Aspek Pemertaan tidak hanya harus menjadi kebijakan payung tetapi harus bersifat operasional yang secara Implisit dan Eksplisit diterjemahkan kedalam setiap kebijakan, program dan kegiatan semua sektor pembangunan (Agenda 21 Indonesia, 1997).

Salah satu sektor yang strategi mendorong pertumbuhan ekonomi berbagai negara maju dan sejahtera di dunia adalah sektor industri. Fakta telah menunjukkan bahwa industri-industri yang berkembang tersebut karena adanya faktor utama yaitu sumber daya manusia industri yang unggul dan tangguh berkembang cepat di 20 negara industri di dunia dewasa ini.

Keberhasilan organisasi sangat di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya seiring dengan persaingan bisnis yang semakin Kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscapes* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi.

Tyson (2006) Menyatakan bahwa kompetensi biasanya megacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan yang menghasilkan.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap level jabatan dalam organisasi tentu berbeda. Berikut ini diuraikan kompetensi yang dibutuhkan dalam setiap level jabatan pekerjaan yang diemban dalam sebuah organisasi. kompetensi terdiri dari sejumlah tipe. Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya, mendemonstrasikan kemampuan dan perilaku tersebut dalam organisasi. kompetensi tersebut dapat di level organisasi. kompetensi tersebut

Beberapa unsur pendukung dalam setiap organisasi adalah disiplin. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu dan untuk itu disiplin harus tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Kajian Teoritis**

#### **1) Pengertian Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Handoko (2012:4) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya sering kita lihat banyak jumlahnya, tetapi tidak dapat menghasilkan suatu yang berarti. Sebaliknya jumlah yang tidak banyak, tetapi dapat menghasilkan sesuatu yang berarti.

Gomes (2000:25). dalam perspektif makro bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagai pencapaian tujuan yang efektif mengenai sasaran– sasaran dan tujuan individu, masyarakat, nasional dan internasional. Dalam perspektif mikro, pengertian manajemen sumber daya manusia dengan pengertian manajemen personil yang dikemukakan oleh Handoko (2004:3) yakni, perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan–kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepas sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu – individu organisasi masyarakat.

## 2) Pengertian Kompetensi

Menurut organisasi industri psikologi Amerika Mitrani, Palziel, and Fit (dalam Dharma, 2003), gerakan tentang kompetensi telah di mulai pada 1960 dan awal 1970 menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi kerja memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu.

Boulter, dan Hill (2003) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tataban kehidupan masyarakat.

Menurut peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000, Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya. Mulyasa (2003) berpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebesiaan berpikir dan bertindak.

## 3) Pengertian Motivasi

Organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seseorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

- a) Memahami perilaku bawahan
- b) Harus berbuat dan berperilaku realistis.
- c) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.
- d) Mampu menggunakan keahlian.
- e) Harus dapat memberi keteladanan.

## 4) Disiplin Kerja

Martoyo (2000:151) mendefinisikan disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “distiline” yang berarti” latihan atau pendidikan keseporan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari Definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada proporsi ataupun imbang-imbang yang didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran.

Fathoni (2006:172) mengemukakan tentang pentingnya kedisiplinan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan

tugas dan tanggung jawabnya. kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Sulistiyani, (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Terhadap pelanggar disiplin
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku.

## 5) Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2002:78). Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan. individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Anoraga (2004:176) mendefinisikan kinerja adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Pegawai yang melakukan aktivitas bekerja, berarti mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan.

### b. Kajian Penelitian yang Relevan

Gede Restu Mahajaya dan Made Subidi, 2016. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Badung Magupraja Mandala jalan Raya Sempidi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik *regresi linier berganda*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat.

Adi Putra Wicaksono, 2005 Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang. Tujuan Penelitian adalah 1) untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, 2) untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kepuasan dan kinerja. 3) untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Metode penelitian dengan menggunakan metodologi analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan semua variable berpengaruh signifikan.

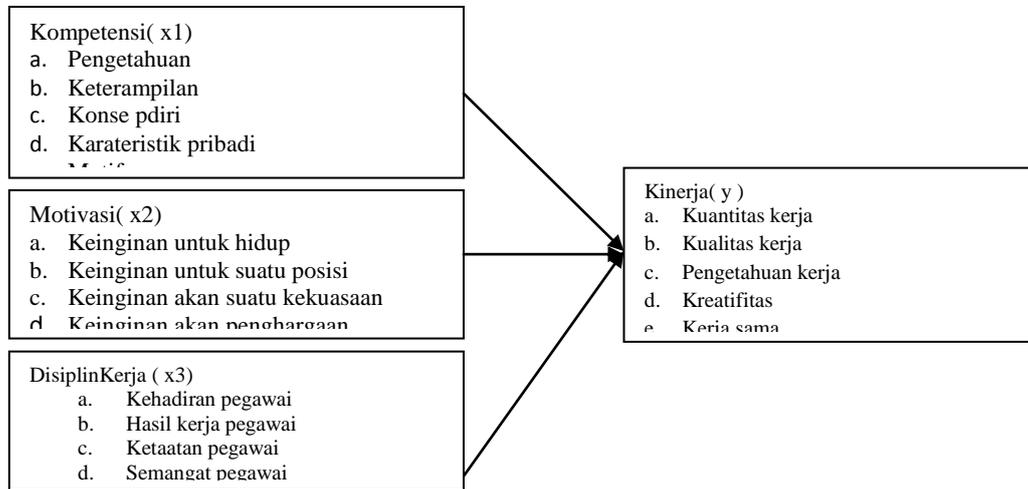
Tati Setiawati (2010), dengan judul "Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK)". Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Valensia Angelina Wisti Dapu(2015), dengan judul "*The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*". Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Manado.

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Kerangka Pikir**

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variable pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



**Keterangan Gambar :**

**X** :Variabel Independen/  
Variabel Bebas/Eksogen

**Y** :Variabel Devenden atau Variabel terikat/Endogen

→:Pengaruh Variabel X secara parsial/Individu terhadap Y (Kinerja)

**d. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi selatan.
- 4) Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.

**3. METODE**

**a. Desain Dan Jenis Penelitian**

Desain yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menyelesaikan fakta-fakta empiris yang di temui di lapangan, tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel-variabel pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas perindustrian Provinsi sulawesi selatan.

Jenis penelitian yang di gunakan deskriptif kuantitatif. Yaitu penelitian bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

**b. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi ini dilakukan di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan alasan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, yaitu : pengurusan izin penelitian, pengumpulan data, dan analisis data intervensi.

**c. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi selatan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yakni penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi. Hal ini didasari pada pendapat Arikunto (2006:134 ) menyatakan bahwa apabila sumber/subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi 54 orang.

**d. Metode Pengumpulan Data**

- 1) Survei Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diambil adalah data sampel dari populasi yang *representative*.
- 2) Angket Kuesioner. Angket Kuesioner yaitu cara pengumpulan data dengan mengedarkan daftar pernyataan (*kuesioner*) untuk memperoleh data dalam penelitian, dimana kuesioner diajukan terhadap hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila dapat diketahui dengan pasti variabel yang akan diukur.

**e. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variable Penelitian**

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun operasional variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Kompetensi di defenisikan sebagai karakteristik yang dimiliki seseorang pegawai/karyawan dalam melakukan aktivitas di lingkungan kerja. Kompetensi dalam penelitian ini dapat di ukur dengan indikator yang di adopsi dari pendapat spencer dan Spencer ( 2009) yaitu :pengetahuan, keterampilan, konsepdiri, krateristik pribadi, dan motif.
- 2) Motivasi di defenisikan sebagai perilaku seseorang untuk bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Motivasi dalam penelitian ini dapat di ukur dengan indikator yang di adopsi dari pendapat. Peterson dan plowman (2003) yaitu :Keinginan untuk hidup, Keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan kekuasaan, keinginan akan penghargaan.
- 3) Disiplin kerja didefenisikan sebagai kesadaran dalam melaksanakan aturan kerja sehingga di dalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai. Disiplin kerja dalam penelitian ini dapat di ukur dengan indikator yang di adopsi dari pendapat Josep Riwu Kaho (1988) yaitu :kehadiran pegawai, hasil kerja pegawai, ketaatan pegawai. Dan semanga tpegawai.
- 4) Kinerja didefenisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja dalam penelitian ini dapat di ukur dengan indikator yang di adopsi dari Gomes (2009) yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, kualitas pribadi.

**f. Teknik Analisis Data**

- 1) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis deskriptifi dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat, pendidikan masa kerja, motivasi, di siplin kerja dan kinerja - kinerja dengan cara tabulasi hasil kuensioner secara manual. Data yang telah di kumpulkan melalui kuesioner analisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat di peroleh gambaran yang sebenarnya mengenai variable penilitian berdasarkan data.

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dipilih karena variable terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variable bebas atau variable penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh.

## g. Pengujian Validitas dan Reabilitas

### 1) Validitas

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan untuk mengetahui keeratan antar variable–variable bebas dengan variable terikat dengan cara mengkorelasikan antar skor item pertanyaan terhadap skor total. Menurut Suharsimi Arikunto (1998) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditasan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

### 2) Reliabilitas

Ghozali ( 2005 : 82 ) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesiner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui reliabilitas angket dengan menggunakan teknik statistik yang menggunakan teknik belah dua genap ganjil.

## h. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual ( uji t), Pengujian hipotesis untuk uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh secara persial masing – masing variable bebas terhadap variable terikat. Dan tingkat kepercayaan ( confidence interval ) 95% atau  $\alpha$  5%. Disini uji- t hitung akan dibandingkan dengan table dengan syarat sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Ghozali menyatakan bahwa, ada dua cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat residual dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi normal akan membentuk suatu garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kriteria pengujianya, adalah sebagai berikut.

- Jika angka signifikan lebih besar dari 0.05 maka data mempunyai di stribusi normal,
- Jika angka signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak mempunyai di stribusi normal.

### 2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variable independen, menurut Ghozali ( 2005: 98) bahwa, jika variable indepemden saling berkorelasi maka variable ini tidak ortogonal. Untuk mendekteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat di lihat dari nilai tolerance dan variance

inflation faktor (VIF) Jika nilai tolerance  $<0,10$  atau nilai VIF  $>10$  berarti terdapat multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Untuk uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Penelitian

#### 1) Karakteristik responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai Dinas Industri Provinsi Sulawesi Selatan. yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden. yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) usia dan 3) tingkat pendidikan. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	36	64,3
	Perempuan	20	35,7
<b>Usia</b>			
2	20 - 30 tahun	3	5,4
	31 - 40 tahun	20	35,7
	> 40 tahun	33	58,9
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
3	SMA	27	48,2
	Diploma	11	19,6
	S1	17	30,4
	S2	1	1,8

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah pegawai 36 ( 64,3 %) selanjutnya berdasarkan usia yaitu Pegawai dengan usia 20 -30 tahun 3 Orang ( 5,4 %) Terdapat 20 orang atau 35,7% berada pada Tingkat usia 31-40 tahun dan terdapat 33 orang atau 58,9 % Berada pada usia 40 tahun ke atas, Data ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Di dominasi oleh pegawai yang berusia 40 tahun ke atas Selanjutnya, berdasarkan Tingkat pendidikan bahwa terdapat 27 orang (48,2 %) Dengan Tingkat pendidikan SMA, dan terdapat 11 orang ( 19,6% ) Dengan tingkat pendidikan Diploma, adapun terdapat 17 orang (30,4 %) Dengan tingkat pendidikan strata 1 ( S1), Dan terdapat 1 orang ( 1,8%) Dengan tingkat pendidikan strata 2 ( s2 ),

Berdasarkan data tersebut Diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Di dominasi oleh Pegawai dengan tingkat pendidikan SMA.

## 2) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**

Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

*Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)*

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

## a) Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi diukur dengan lima indikator yakni Pengetahuan, keterampilan, Konsep diri, Karakteristik pribadi, motif. Variabel kompetensi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,75 Hal ini berarti para responden memahami kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki kompetensi yang baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel kompetensi adalah Motif (X1.5), dimana indikator ini memiliki satu item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 3,98, selanjutnya indikator Pengetahuan (X1.1), dimana indikator ini memiliki 3 item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Selanjutnya indikator Keterampilan (X1.2) dimana rata-rata 3,44, selanjutnya indikator konsep diri (X1.3) dimana rata-rata 3,78, dan indikator terakhir adalah indikator karakteristik pribadi (X1.4) dimana rata-rata 3,73.

Deskripsi ini memberi gambaran bahwa variabel kompetensi yang didalamnya terdapat lima indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif. Menunjukkan bahwa kompetensi pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan adalah baik/bagus.

## b) Motivasi (X2)

Variabel motivasi diukur dengan empat indikator yakni Keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan suatu kekuasaan, keinginan akan penghargaan. Variabel motivasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,77. Hal ini berarti bahwa para responden memahami motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki motivasi yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi adalah Keinginan akan penghargaan. (X2.4), dimana indikator ini memiliki lima item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,13, selanjutnya indikator yang memiliki nilai rerata 3,85 dari variabel motivasi adalah keinginan untuk suatu posisi (X2.2) dan yang terendah adalah indikator keinginan akan suatu kekuasaan, (X2.3) yang memiliki nilai 3,82, hal ini memberi gambaran bahwa variabel motivasi yang didalamnya terdapat 4 indikator menunjukkan hasil yang bagus/penting.

## c) Disiplin kerja (X3)

Variabel disiplin kerja diukur dengan empat indikator yakni Kehadiran pegawai, hasil kerja pegawai, ketaatan pegawai, semangat pegawai. Variabel disiplin kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,73. Hal ini berarti bahwa para responden mengagap memahami disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah memiliki disiplin kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel disiplin kerja adalah indikator ketaatan pegawai (X3.3) dimana indikator ini memiliki empat item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,96, Selanjutnya ketiga indikator, yakni indikator yang memiliki nilai

rerata 3,71, dari variabel disiplin adalah semangat pegawai (X3.4) dan yang terendah adalah indikator ketaatan pegawai (X3.1) yang memiliki nilai 3,70 hal ini memberi gambaran bahwa variabel Disiplin yang didalamnya terdapat 4 indikator menunjukkan hasil yang bagus/penting.

#### d) Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dengan enam indikator yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas kerja, kerja sama, kualitas pribadi. Variabel kinerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,78 Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja adalah kerja sama (Y1.5) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,93 hal ini berarti bahwa pegawai dinas Industri provinsi Sulawesi selatan. Mampu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya indikator pengetahuan kerja (Y1.3) dimana indikator ini memiliki tiga item pertanyaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,92 dan indikator selanjutnya adalah indikator kuantitas pribadi (Y1.6) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 dan indikator selanjutnya adalah indikator kualitas kerja (Y1.2) di mana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rata-rata 3,81 dan indikator selanjutnya indikator kuantitas kerja (Y1.1) dimana indikator ini memiliki satu item pernyataan dengan nilai rata-rata 3,81 dan indikator yang terendah adalah indikator kreatifitas kerja (Y1.4) dimana indikator ini memiliki satu item pernyataan dengan nilai rata-rata 3,34, hal ini memberi gambaran bahwa variabel kinerja dimana yang di dalamnya terdapat enam indikator menunjukkan hasil yang baik/penting.

### b. Analisis Hasil Penelitian

#### 1) Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $r_{xy} >$  tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{xy} <$  tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Ket	Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,583	0,000	Valid	0,609	Reliabel
	X1.2	0,493	0,000	Valid		
	X1.3	0,461	0,000	Valid		
	X1.4	0,504	0,000	Valid		
	X1.5	0,617	0,000	Valid		
Motivasi	X2.1	0,468	0,000	Valid	0,638	Reliabel
	X2.2	0,778	0,000	Valid		
	X2.3	0,795	0,000	Valid		
	X2.4	0,485	0,000	Valid		

<b>Disiplin Kerja</b>	X3.1	0,735	0,000	Valid	0,754	Reliabel
	X3.2	0,787	0,000	Valid		
	X3.3	0,824	0,000	Valid		
	X3.4	0,777	0,000	Valid		
<b>Kinerja</b>	Y1.1	0,754	0,000	Valid	0,640	Reliabel
	Y1.2	0,364	0,006	Valid		
	Y1.3	0,343	0,010	Valid		
	Y1.4	0,383	0,000	Valid		
	Y1.5	0,727	0,000	Valid		
	Y1.6	0,821	0,000	Valid		

Sumber : Data Primer (diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

## 2) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 3, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

## c. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4**  
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	P-value	
H1	Kompetensi	Kinerja	0,079	0,059	0,698	0,488	Tdk Signifikan
H2	Motivasi	Kinerja	0,763	<b>0,630</b>	6,594	0,000	Signifikan
H3	Disiplin Kerja	Kinerja	0,168	0,274	2,840	0,006	Signifikan
R	= 0,801						
R Square	= 0,641						
F	= 30,925						
Sig	= 0,000						
Persamaan regresi	$Y = -0,109 + 0,079X_1 + 0,763X_2 + 0,168X_3 + \epsilon$						

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi mempunyai pengaruh Positif tidak signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.488 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,079, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi baik yang dimiliki pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,763, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula.
- 3) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.006 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,168, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada kantor Dinas perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Uji F Signifikan dengan  $Sig < 0,05$ , Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Dinas perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.
- 5) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,641, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 64,1% dan sisanya sebesar 35,9% merupakan keterbatasan instrumen penelitian ini dalam mengeksplor variabel atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

#### d. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

##### 1) Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variable bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

**Tabel 5**  
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,973	1,028	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,756	1,323	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,742	1,348	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

##### 2) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (\*ZRESID) dan variable yang diprediksi (\*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik *normal probability plot* dapat diuraikan sebagai berikut:

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

## e. Pembahasan

### 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4. Dari tabel tersebut menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi baik yang dimiliki pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan.

Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Acshan (2010:203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Peneliti sebelumnya Tati Setiawati, 2010. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator motif yang memiliki nilai rata-rata dari variabel kompetensi, hal ini membuktikan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian.

Fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (konsioner) di temukan beberapa jabatan tehnik di tempati pegawai yang tidak punya kompetensi, Misalnya jabatan Administrasi dan sekretariat di tempati oleh yg latar belakang tehnik mesin dan tehnik elektro.

### 2) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari tabel tersebut menunjukkan Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan teori motivasi terhadap kinerja. motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal

mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Robbins (Hasibuan 1999). Peneliti sebelumnya, Sari budayawaty hutora 2002. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai kantor pos boyolali.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator keinginan akan penghargaan. Merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel motivasi, hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa motivasi di Dinas perindustrian tergolong baik sesuai dengan tugas pokok atau jabatan yang di berikan, dari data penulis yang himpun kepegawaian dinas perindustrian semakin meningkat yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada kantor Dinas perindustrian maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan teori disiplin kerja terhadap kinerja. Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Hasri 2004. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT trakindo utama manado.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator ketaatan pegawai yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel disiplin hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Fakta di tempat penelitian bahwa disiplin kerja Dinas perindustrian tergolong sangat baik, dari data penulis himpunan kepegawaian Dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan. Juga semakin meningkat yang berarti bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4) Motivasi Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan Hasil analisis regresi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,630 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Provinsi sulawesi Selatan.

## **f. Keterbatasan Penelitian**

- 1) Penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hasilnya tidak dapat di generalisasikan secara umum ditempat lain.
- 2) Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya kuesioner, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya instrument penelitian dapat ditambah, misalnya melakukan wawancara secara langsung.
- 3) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Dari keterbatasan penelitian tersebut, direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan, yang perlu diteliti lebih lanjut seperti Kompetensi kerja dan Disiplin dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pengamatan penulis pada saat pengumpulan data primer (konsioner ) di temukan beberapa jabatan tehnik di tempati pegawai yg tidak mempunyai kompetensi, Misalnya jabatan Administrasi dan sekretariat di tempati oleh yang latar belakang tehnik mesin dan tehnik elektro.
- 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja akan semakin baik.
- 3) Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan seseorang maka kinerja pegawai akan semakin akan baik.

## **6. REFERENSI**

- Armstrong Michael. 2014. *Performance Manajemen*, (terjemahan) Toni Setiawan: Yogyakarta.
- Boulter Dalziol dan Hill. 2003. *Kompetensi Sebagai Karakteristik Seseorang*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Dharma, Agus. 2003. *Perilaku Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat, Yokyakarta. Penerbit Andi.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi dan Kepribadain*. Edisi terjemahan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Persindo.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai H. Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2010. *Metodepenelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi P. 2000. *Motivasi dan Pemasukan*. Jakarta PT. Raja.
- Tyson, Shaun. (2006). *Essentials of Human Resource Management*. United Kingdom: Elsevier Ltd.