

PENGARUH KOMPETENSI *HUMAN CAPITAL* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERDAGANGAN SULAWESI SELATAN

Rozachita Amalia Utami¹⁾ Mahmud Nuhung²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: rozachita24@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: mahmud.nuhung@unismuh.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Human Capital Competence and Work Discipline on the performance of employees of the South Sulawesi Province Trade Office. The design used in this research is a descriptive survey method with regression techniques. The population in this study were 68 employees as many as 68 people. Data collection techniques used in this study were questionnaires and surveys.

The results of this study indicate that. Competence has a significant positive effect on employee performance with $P = 0.028 < 0.05$ with a coefficient value of 0.196, this coefficient indicates that the better the competence of employees at the South Sulawesi Provincial Trade Office, the better. Work discipline has a significant positive effect on employee performance with $P = 0.022 < 0.05$ with a coefficient value of 0.263, this coefficient indicates that the higher the employee's work discipline, the performance will also increase. Work discipline is very influential on employee performance, because the success of an organization and achieving organizational goals is determined by employee performance.

Keywords: *Competence, Work Discipline and Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi *Human Capital* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Desain yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah 68 pegawai sebanyak 68 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konsioner dan survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Kompetensi mempunyai pengaruh Positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.028 < 0.05$ dengan nilai koefisiensebesar 0,196, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas perdagangan provinsi sulawesi selatan semakin baik. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.022 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,263, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Undang – Undang RI. No. 43 tahun 1999 tentang kepegawaian pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa : Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna “ : ayat 2 menyatakan :”untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui Pembina yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititipberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The*

Scribner – Bantam English Dictionary (dalam Rivai dan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat di artikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitan kompetensi, Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Disiplin bagi pegawai merupakan suatu hal yang mutlak. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang pegawai yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal (Trisnawati dan Siwi, 2009). Suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang pegawai saja, melainkan terdiri dari sejumlah pegawai dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap pegawai. Kedisiplinan kerja pegawai tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, banyak aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja para pegawai, antara lain adalah tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2001).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Sedangkan Rivai dan Sagala (2009:155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Mangkunegara (2009:166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut; (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (2) berani mengambil risiko (3) memiliki tujuan yang realistis (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut (5) memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja. McClelland's (1961) dalam teorinya yang dikutip dalam Brantas (2009:175), yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, Human Capital dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui motivasi kerja. Dengan menetapkan masalah penelitian bagaimana meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi selatan. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen dan istilah sumber daya manusia masing-masing memiliki pengertian sendiri, sehingga jika digabungkan maka akan mempunyai pengertian sendiri. Secara konseptual, Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Handoko (2012) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Veithzal Rivai (2009) menyatakan Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sementara itu Edwin B Flippo (dalam Suwatno dan Donni J Priansa, 2011) menyatakan Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan (individu, karyawan, dan masyarakat). Dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa aspek yang keseluruhannya berkaitan dengan tujuan perusahaan/organisasi. Sehingga penerapan konsep manajemen SDM pada hakikatnya terkait dengan perilaku manusia yang akan berpengaruh terhadap perilaku, sikap, dan kinerja perusahaan.

Unsur-unsur (*variable*) sumber daya manusia menurut (Gomes, 2007) meliputi:

- a. Kemampuan-kemampuan (*capabillties*)
- b. Sikap (*attitude*)
- c. Nilai-nilai (*Value*)
- d. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- e. Karakter-karakter *demogratis* (*penduduk*).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensi yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Gomes (2007).

Teori Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2016), adalah 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. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2009). 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.

Bernardin (dalam Sudarmanto, 2014) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk

pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Hal senada dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Teori Kompetensi

Spencer dan Spencer (dalam Ruky, 2006) menjelaskan bahwa kompetensi dalam kaitannya dengan unjuk kerja seseorang dapat digolongkan dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Kompetensi ambang (*threshold competencies*), yaitu kriteria minimal dan esensial yang dibutuhkan/di tuntut dari sebuah jabatan dan harus bisa di penuhi oleh setiap pemegang jabatan tersebut untuk dapat bekerja menjalankan pekerjaan tersebut secara efektif
2. Kompetensi pembeda (*differentiating competencies*), yaitu kriteria yang dapat membedakan antara orang yang selalu mencapai unjuk kerja superior dan orang yang unjuk kerjanya rata-rata saja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Fagbenle (dalam Sulaeman, 2014), yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *Human factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manullang (2012), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasih di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan merespon serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2006) dalam konteks pelaksanaan tugas pemerintahan, disiplin adalah suatu bentuk ketaatan pada aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai negeri sipil menyatakan bahwa disiplin adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang ditulis maupun tidak ditulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Satrohadiwiro, 2012).

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada Dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat

Disiplin kerja ini dapat bersifat eksternal, bilamana ketaatan terhadap aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar (oleh orang lain, atasan/pimpinan), sedangkan disiplin kerja yang bersifat internal timbul di atas kesadaran dan keyakinan pegawai bahwa mengikuti aturan kerja memang perlu demi kepentingan organisasi maupun demi kepentingan dirinya.

Moekijat (2005) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

- a. Ketaatan terhadap peraturan
- b. Kepatuhan terhadap perintah kedisiplinan
- c. Ketaatan terhadap jam kerja
- d. Kepatuhan berpakaian seragam
- e. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
- f. Bekerja sesuai prosedur

Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa Penelitian Terdahulu dapat dilihat berikut ini:

1. **Sri Rahardjo (2014). *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia.*** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, (2) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, (3) kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja, (4) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, (5) kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja guru tanpa motivasi, (6) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa motivasi, (7) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, (8) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan efek kinerja.
2. **Murgianto, 2016, *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java.*** Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek dari komitmen, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survei dengan populasi karyawan di 7 kabupaten Provinsi Jawa Timur, Indonesia berjumlah 250 responden. Sampel diambil dari 154 responden secara acak. Metode analisis data menggunakan Persamaan Struktural Modeling (SEM) dengan Amos Versi 20. Secara umum hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan komitmen, kompetensi, dan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur. Komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja masing-masing juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan

- di Kantor Pelayanan Terpadu di Jawa Timur, menerima kebenaran. Sementara itu, bekerja pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Terpadu di Provinsi Jawa Timur.
3. **Muhammad Rusydi dan Naidah, 2017.** *The Influence of Leadership and Empowerment on Competency of Private Lecturers Kopertis Ix Sulawesi*, dalam penelitian ini kompetensi dosen menjadi variabel endogen kepemimpinan dan pemberdayaan, sedangkan tiga variabel masing-masing memiliki indikator. Penelitian ini mewawancarai 200 dosen Kopertis IX Sulawesi yang mengajar di Makassar. Hasil penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi dosen di Kopertis, tetapi pemberdayaan memiliki efek positif dan sangat signifikan terhadap peningkatan kemampuan Kopertis dosen di Makassar.
 4. **Murtiadi Awaluddin, 2013, Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi dan kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini mengindikasikan bahwa jika suatu Inspektorat ingin meningkatkan kepuasan kerja auditornya, maka sedapat mungkin meningkatkan factor Independensinya dan perbaikan Kompetensi Auditor. Selain itu independensi, kompetensi auditor, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Makassar. Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Independensi, perbaikan Kompetensi dengan memberikan saran atau nasihat secara continue untuk meningkatkan pengembangan pegawai.
 5. **Jonathan B. Warongan, Greis M.Sendow dan Imelda W.Ogi (2014)** dengan judul :”**Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo**”). Tujuan penelitian adalah untuk kompetensi, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja karyawan. Populasi penelitian merupakan karyawan PT. PLN, dan sampel sebanyak 63 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, keterlibatan kerja sedangkan terhadap kinerja karyawan, secara parsial komitmen organisasi tidak bias terhadap kinerja karyawan sementara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT.PLN tampil meningkatkan kesejahteraan karyawan, agar karyawan bisa merasa nyaman bekerja di Perusahaan.
 6. **Ali Baba (2014), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN BOSOWA MAROS”.** Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SEMEN BOSOWA MAROS.
 7. **Jusbair Baheri, Rosidi dan Nurkholis (2017), dengan judul “Competencies And Independence of Auditors On The Effectiveness of Internal Audit In Public Universities of Indonesia”.** Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Regresi Linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk auditor internal dalam menjalankan tugasnya yang dihadapkan dengan masalah kemandirian dalam penampilan. Walaupun minimnya dampak independensi sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen terhadap departemen audit internal untuk melakukan tugasnya.
 8. **Tati Setiawati (2010), dengan judul “ Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI)”.** Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Hipotesis

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

1. Diduga Kompetensi *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga variabel Disiplin Kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dan penelitian dilakukan selama 2 bulan.. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Survei, Angket Kuisisioner, dan Dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada DinasPerdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 178 orang., Sedangkan Sampel adalah Maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 68 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Definisi Operasional Variabel Penelitian terdiri dari Kinerja Karyawan , Kompetensi , Disiplin kerja.

Teknik Analisis Data

a. Penentuan Skor

Berhubungan penelitian ini mengajukan hipotesis, maka untuk keperluan uji hipotesis ini diperlukan pengukuran pada variabel yang telah ditetapkan.

Metode pengukuran sikap yang dapat diandalkan dan dapat memberikan penafsiran terhadap sikap manusia adalah pengukuran melalui skala (scalling). Untuk mengukur sikap yang merupakan derajat kesesuaian dan ketidaksesuaian seseorang dalam menghadapi kondisi dan permasalahan yang terkait dengan penegakan Kompetensi *Human Capital*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Digunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh likert. Jawaban setiap item variabel tersebut mempunyai gradasi dari yang positif sampai yang negatif yang berupa kata seperti contoh berikut :

Sangat setuju / setuju	dengan skor 5
Sesuai /setuju	dengan skor 4
Cukup sesuai / setuju	dengan skor 3
Tidak sesuai / setuju	dengan skor 2
Sangat tidak setuju / setuju	dengan skor 1

b. Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

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.

Dalam penelitian ini digunakan validitas empiris atau *empirical validity*, yaitu menggunakan kriteria bagaimana derajat keserasian antara apa yang dinyatakan oleh hasil pengukur dengan keadaan yang sebenarnya.

2) Uji Reliabilitas

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

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear diantara variabel X (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan : Melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF), bila nilai VIF disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau denga melihat nilai korelasi antara variabel independen (Gujarati, 1995).

Salah satu cara untuk menanggulangi gejala multikolinear dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan salah satu variabel X yang mengakibatkan terjadinya multikolinier untuk kemudian diuji kembali (Gujarati, 1995).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui terjadinya atau tidaknya gejala multikolinier tersebut digunakan cara dengan melihat VIF. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel berada disekitar angka 1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

b) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana masing-masing kesalahan pengganggu memiliki varian yang berlainan. Teknik pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heterokedastisitas bila korelasi variabel tersebut (X1) dengan nilai absolut residual adalah tidak nyata (Gujarati, 1995). Ketentuan untuk melihat gejala ini adalah, bila nilai p value $> (0,05)$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Normalitas

Sebelum dilaksanakan analisa jalur ini, diperlukan asumsi regresi pengujian Distribusi Normal (Uji Normalitas). Pengujian distribusi normal ini digunakan norma probability plot. Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai sekitar nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (kearah kanan dan kiri mean) berjumlah sedikit sekali, memiliki pola yang simetris. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan dengan α . Jika nilai probabilitas $< \alpha$ berarti data tersebut normal (Santoso,2000).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. 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 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.846	0.000	Valid	0.78	Reliabel
	X1.2	0.845	0.000	Valid		
	X1.3	0.818	0.000	Valid		
Disiplin Kerja	X2.1	0.783	0.000	Valid	0.702	Reliabel
	X2.2	0.792	0.000	Valid		
	X2.3	0.807	0.000	Valid		
Kinerja	Y1.1	0.842	0.000	Valid	0.818	Reliabel
	Y1.2	0.794	0.000	Valid		
	Y1.3	0.827	0.000	Valid		
	Y1.4	0.761	0.000	Valid		

Sumber : hasil uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan Tabel 1 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 6, 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.

3) Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

b) 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 2 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 2
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Kompetensi	Kinerja	0.196	0.237	2.226	0.028	Signifikan
H2	Disiplin Kerja	Kinerja	0.263	0.307	2.341	0.022	Signifikan
R = 0,718							
R Square = 0.516							
F = 34.677		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		$Y = 2,333 + 0,196X_1 + 0,263X_2 + \epsilon$					

Sumber: hasil uji validitas dan reliabilitas

Dari keseluruhan model dua pengaruh langsung yang dihipotesiskan, keduanya menunjukkan hasil signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.028 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,196, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pada kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan akan semakin baik pula

- Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.022 < 0.05$ dengan nilai koefisiensebesar 0,263, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggidisiplin kerjapegawai maka kinerja juga akan semakin meningkat.
- 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.
- R Square menghasilkan nilai sebesar 0,516, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 51.6% dan sisanya sebesar 48.4% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel peneltian, hasil ini tergolong kecil sehingga perlu di tindak lanjuti pada penelitian selanjutnya.

c) 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 :

- 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 varibel 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 3
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0.685	1.459	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.685	1.459	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

- 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 modek regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

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.
- 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.

b. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki makakerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompetensi, hal ini memberi gambaran bahwasemakin baik dan kompetensi semaking meningkatkan kinerja. Temuan ini menurut *Covey, Roger dan Merrill* (dalam Mangkunegara, 2005) mengatakan bahwa kompetensi mencakup :

- a) Kompetensi teknis: pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.
- b) Kompetensi konseptual: kemampuan untuk melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian dan pengubah perspektif.
- c) Kompetensi untuk hidup dalam saling ketergantungan kemampuan secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif ketiga, menciptakan kesepakatan menang-menang, dan berusaha mencapai solusi.

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 7. Dari Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Berdasarkan teori dari Menurut Moenir (2006) dalam konteks pelaksanaan tugas pemerintahan, disiplin adalah suatu bentuk ketaatan pada aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai negeri sipil menyatakan bahwa disiplin adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dan teori (Gomes, 2007). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran aturan-aturan instansi.

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada Dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel merupakan menunjukkan bahwa, Disiplin kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, tergolong sangat baik. Dari data penulis himpun kepegawaian dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan juga semakin meningkat yang berarti bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Disiplin Kerja Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Perdagangan Hasil analisis regresi pada

Tabel 7 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,307 lebih besar dibandingkan dengan variabel kompetensi sebesar 0.237. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel disiplin kerja, hal ini membuktikan bahwa memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya antara lain yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan 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 Perdagangan 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 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa kompetensi signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan seseorang maka kinerja pegawai akan semakin baik.
3. Disiplin paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti disiplin terhadap jam kerja semakin baik

6. REFERENSI

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri. A. F. M. dan Rivai. V. 2005. *Performance appraisal*. PT Raja. Grafindo Persada. Jakarta
- D.N. Gujarati. 1995. *Basic Econometrics. The McGraw-Hill Companies*. [Download pdf: Gujarati D.N. Basic Econometrics, 3e, 1995.pdf]
- Gomes, Faustino Cardoso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. T. H., 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan. Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Jusbair Baheri, Rosidi dan Nurkholis. 2017 *Competencies And Independence of Auditors On The Effectiveness of Internal Audit In Public Universities of Indonesia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju. Bandung

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018

Spencer, Lyle dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Suwatno dan Donni, J Priansa. 2011. *ManajemenSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta