

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN  
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN  
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan diajukan oleh :**

**ANDI TENRI UNGA  
NIM:105721121221**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Semua jatuh bangun hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

Hindia – Mata Air

### PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan kekuatan yang tak terhingga. Tiada lembar paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada nenek tersayang, orang tua, sahabat dan orang terdekat saya yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini.

### PESAN

Jangan biarkan kesulitan membuatmu kehilangan harapan, kamu bisa melewatinya.

### KESAN

Dalam proses skripsi ini, saya sangat berterima kasih kepada semua orang yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, termasuk pembimbing dan orang-orang terdekat. Saya juga telah belajar untuk menerima diri sendiri dan tidak terlalu keras pada diri sendiri, dan bahwa setiap kesalahan dapat menjadi pelajaran berharga.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp (0411) 866972 Makassar 90221



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN  
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Nama Mahasiswa : ANDI TENRI UNGA

No. Stambuk/Nim : 105721121221

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan  
panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 17 September 2025

Menyetujui

Pembimbing I

**Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M**  
**NIDN: 0921077601**

Pembimbing II

**Hj. Nurinaya, S.T., M.M**  
**NIDN: 0909098701**

Mengetahui

Dekan

  
**Dr. Eni Gusriadi, S.E., M.M**  
**NBM : 1038166**

Ketua Program Studi

  
**Nasrullah, SE, MM**  
**NBM : 1151132**





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: ANDI TENRI UNGA, Nim: 105721121221 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 29 Safar 1447 H/23 Agustus 2025 M. sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Rabi'ul Awal 1447 H  
17 September 2025 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum: Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., I.P.U. (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Dg. Maklassa, S.pd., M.M. (.....)  
2. Nasrullah, S.M., M.M. (.....)  
3. Hj. Nurinaya, S.T., M.M. (.....)  
4. Alamsjah, S.T., S.E., M.M. (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.**  
NBM: 1038166





PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 17 September 2025



buat Pernyataan,

**ANDI TENRI UNGA**  
**Nim: 105721121221**

Diketahui Oleh,

Dekan

**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M**  
**NBM: 1038166**

Ketua Program Studi

**Nasrullah, S.E., M.M**  
**NBM: 1151 132**





**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**



Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDI TENRI UNGA  
Stanbuk : 105721121221  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 17 September 2025



buat Pernyataan,

**ANDI TENRI UNGA**  
Nim: 105721121221

## ABSTRAK

**ANDI TENRI UNGA. 2025, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Sitti Nurbaya dan Nurinaya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 34 pegawai yang berstatus PNS dan PPPK. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *statistical for the social science* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung (2,571) > nilai  $t$  tabel (2,045) dan nilai sig. (0,015). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung (2,189) > nilai  $t$  tabel (2,045), dan nilai sig. (0,024). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung (3,827) > nilai  $t$  tabel (2,045), dan nilai sig. (0,028) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

**ANDI TENRI UNGA. 2025, *The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Trade and Industry Office of Gowa Regency*. Thesis. Department of Management. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Sitti Nurbaya and Nurinaya.**

*This study aims to determine the influence of motivational competence and work discipline on employee performance at the trade and industry office of Gowa Regency. This study uses a quantitative approach. The number of samples was 34 employees with PNS and PPPK status. The data collection method in this study used a questionnaire containing statements. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of the data study using statistical calculations through the statistical for the social science (SPSS) version 26 application. The results of this study indicate that competence influences employee performance with a calculated  $t$  value (2.571) >  $t$  table value (2.045) and a sig. value (0.015). So it can be concluded that H1 is accepted. Motivation influences employee performance with a calculated  $t$  value (2.189) >  $t$  table value (2.045), and a sig. value (0.024). So it can be concluded that H2 is accepted. Work discipline influences employee performance with a calculated  $t$  value (3.827) >  $t$  table value (2.045), and a sig. value (0.028) < 0.05. So it can be concluded that H3 is accepted which means that competence, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Kepada saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini dan seluruh keluarga besar atas segala dukungan baik materi maupun moral dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:



1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Nurinaya, S.T., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Alamsjah, S.T., S.E., M.M., yang telah menjadi Pembimbing Akademis saya dan memberikan dukungan selama masa studi saya.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Bapak Abdul Haris. Beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahannya namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan motivasi, serta dukungan sehingga penulis mampu mendapatkan gelar sarjana.

11. Ibu Andi Junaeda Lalang, terima kasih penulis ucapkan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan juga doa yang di berikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan.
12. Dengan penuh rasa syukur dan cinta, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada nenek tercinta saya yang telah membiayai saya selama berkuliah. Saya sangat berterimakasih atas segala yang telah nenek lakukan untuk saya, dan berharap dapat membalas kebaikan di masa depan. Nenek, *i love you*.
13. Kepada kakak perempuan saya yang telah menjadi teman setia dan selalu mendengarkan keluh kesah saya selama proses perkuliahan. Saya sangat berterimakasih atas perhatian yang diberikan kepada saya.
14. Kepada sahabat tersayang, Marindah Salsi, Aisyah Nur Ramadhini dan Nur Hafifah Damayanti yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademis saya, terimakasih atas dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini
15. Terimakasih kepada orang yang spesial telah menjadi inspirasi dan berkontribusi banyak selama proses pengerjaan skripsi.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.



Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 17 September 2025

Andi Tenri Unga



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Teoritis .....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Kompetensi.....	13
3. Motivasi.....	17
4. Disiplin Kerja .....	23
5. Kinerja.....	29
B. Tinjauan Empiris.....	32
C. Kerangka Pikir .....	41
D. Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Rancangan Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel .....	45

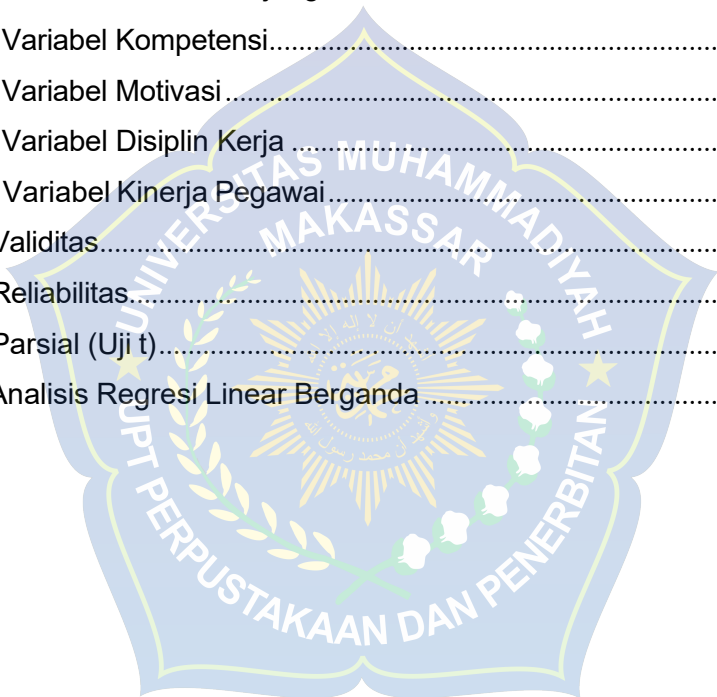


D.	Metode Pengumpulan Data .....	46
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
F.	Variabel Peneleitian .....	48
G.	Defenisi Operasional Variabel .....	48
H.	Metode Analisis Data.....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
B.	Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	61
C.	Analisis dan Interpretasi (Pembahasan).....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>86</b>
A.	Kesimpulan .....	86
B.	Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>91</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi Daftar Hadir .....	5
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	35
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	50
4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	65
4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	67
4.4 Deskripsi Variabel Kompetensi .....	68
4.5 Deskripsi Variabel Motivasi .....	70
4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	71
4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	72
4.8 Hasil Uji Validitas .....	73
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	80
4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	81





## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	45
4.1 Struktur Organisasi .....	56



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tugas pemerintah dalam hal pembangunan daerah maupun nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja dari aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada pemerintah pusat maupun daerah. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, tentunya hal ini menyangkut sumber daya manusia sangat diperlukan karena pegawai sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara propesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Di dalam organisasi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling berguna karena memberikan kontribusi untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance*, Menurut Moeheriono (2012), Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Keberadaan pegawai merupakan aspek yang berpengaruh besar bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah diterapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi pada dasarnya dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada.

Indikator kinerja untuk setiap level organisasi, tergantung dari kompleksitas organisasi itu. ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini, yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan Kerjasama.



Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja pegawai seperti kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada tiga variable yakni: Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Alasan dalam memilih ketiga variable yakni karena ketiga indikator dari penelitian yang dilakukan oleh (Etty Siswati, Nadiatulkhoiro, 2019) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Faktor pertama yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah Kompetensi. Jusriadi & Rusydi, (2022) berpendapat bahwa kompetensi mempersyaratkan beberapa hal, antara lain: (1) adanya karakteristik yang menunjukkan kemampuan atau kewenangan, (2) kemampuan tersebut tercermin dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian tentang kompetensi terhadap kinerja pegawai telah diteliti oleh Ahamadi & Sulistiyono (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil tersebut sejalan dengan temuan peneliti Rohmah & Mahfud (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kompetensi, motivasi juga mampu meningkatkan atau menjaga etos kerja pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja. Motivasi merupakan faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Memberikan motivasi kepada pegawai instansi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

mereka. Robbins dan Judge (2013) menyatakan motivasi mampu memengaruhi kinerja pegawai, karena apabila pegawai termotivasi dalam bekerja, maka seseorang akan dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dari dalam atau dari luar diri seseorang sehingga dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah diteliti oleh (Siregar, 2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini kemudian di pertegas oleh (Dally Sukmawati, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh bagi kinerja pegawai (Sari Hestini & Haryani, 2020).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Haibuan. 2003). Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatkan rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai. Hasil penelitian Siagian (2018)

menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Ilham *et al.* (2020), Syari *et al.* (2018) juga sejalan menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini daftar rekapitulasi kehadiran pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa tahun 2024:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Daftar Hadir**

N o.	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
				Alpa	Sakit	Izin	Terlambat
1.	Kepala Dinas	1	175	0	0	0	0
2.	Sekretaris	1	175	0	0	0	0
3.	Kasubag. Umum dan kepegawaian	1	175	0	0	0	0
4.	Kasubag. keuangan	1	175	0	0	0	0
5.	Kasubag. Perencanaan dan pelaporan	1	175	0	0	0	0
6.	Bendahara pengeluaran	1	175	0	0	0	0
7.	Pengelola BMD	2	175	6	3	6	12
8.	Pengelola Gaji	1	175	7	4	5	0
9.	Bidang Perdagangan	7	175	6	2	6	10
10.	Bidang Perindustrian	3	175	5	5	4	11
11.	Bidang Bina Pasar	5	175	9	3	6	12
12.	Bendahara Penerima	2	175	5	4	4	13
13.	Bidang Promosi dan Pengembangan Ekspor	5	175	6	4	7	12
14.	Kepala UPTD Metrologi	1	175	0	0	0	0
15.	Kepala Tata Usaha Metrologi Legal	2	175	0	0	4	11
	Total	34	2.625	44	25	42	81

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi daftar hadir pegawai berdasarkan jabatan masing-masing pegawai tahun 2024 tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir (alpa) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan dalam delapan bulan ada 81 kali dan alpa sebanyak 44 kali. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerjanya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat memperburuk citra instansi dan tidak produktivitas kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berbagai faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja pegawai seperti kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada tiga variabel yaitu, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Alasan dalam memilih ketiga variabel yakni karena ketiga indikator dari penelitian yang dilakukan oleh Etty Siswati, Nadiatul Khoiro, (2019) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil observasi objek penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hasilnya, peneliti melihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti banyaknya pegawai yang kurang disiplin yang hanya datang



absen dan pulang sebelum waktu kerja, masih ada sebagian pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja dan masih ada sebagian pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Gowa tentang adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah, motivasi yang kurang dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan suatu masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat sejauh mana kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak instansi organisasi dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Melayu Hasibuan (2001) manajemen adalah yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2000) manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu-individu maupun organisasi.

### **1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran MSDM sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, yaitu: Peran administrasi SDM, peran operasional MSDM, peran strategis MSDM (Yusmiar 2014). Penjelasan dari beberapa peran yang disebutkan sebagai berikut:

#### **1. Peran Administrasi MSDM**

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun, hal ini menimbulkan anggapan bahwa SDM hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya seperti ini, SDM hanya dipandang dari dimensi klerikal dan kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi.

Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (*outsourcing*) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.



## 2. Peran Operasional MSDM

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran SDM yang semakin besar.

## 3. Peran Strategis MSDM

Keunggulan kompetitif dari unsur SDM merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar SDM dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan SDM sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan MSDM yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya. Klasifikasi SDM Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh MSDM. Menurut Eko Prayogo (2019) mengemukakan

klasifikasi SDM yaitu:

1. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator.
2. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer.
3. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Meningkatnya peran MSDM disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya SDM adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi.

Sebagai subjek dan objek pembangunan organisasi maka SDM perlu di klasifikasikan agar peranan MSDM mampu diterapkan secara maksimal, dengan klasifikasi tersebut maka dapat di ketahui bahwa manusia mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian organisasi.

## 2. Kompetensi

### 2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang diperoleh seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan, yang dapat diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Berdasarkan uraian di atas, pengertian kompetensi mengandung bagian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas kerja Mogot et al., (2019), Sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah dalam Ramdhan & Abubakar, (2018) bahwa Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Spencer dalam Wibowo (2016) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut kemampuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) (Edison, 2016).

Menurut Mustafa et al., (2021) berpendapat bahwa ada tiga hal utama dalam kompetensi yaitu sebagai berikut;

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Misalnya dalam bidang computer, pengetahuan juga menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan.
- 2) Keterampilan (*skill*) merupakan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi/perusahaan dengan baik, selain pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sikap pegawai.
- 3) Sikap (*attitude*) adalah pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan instansi/perusahaan.

Kompetensi seorang pegawai dapat dilihat dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Kegiatan pengelolaan arsip tidak semua orang mampu melakukannya dengan baik, karena kegiatan pengelolaan arsip selain harus memiliki pengetahuan juga sangat membutuhkan keterampilan di bidang kearsipan Menurut Kuswanto & Hartati, (2019). Sedangkan Menurut Komara, (2019) bahwa *competency* (kompetensi) adalah gambaran perilaku, sedangkan kompetensi (keterampilan) adalah gambaran tugas atau hasil kerja. Dengan demikian, kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, ciri-ciri pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan, yang dimiliki oleh seseorang yang berkinerja unggul.



Berdasarkan pengertian kompetensi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya kemampuan dalam kinerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional.

## 2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Rembulan & Darmawati, (2021) menggolongkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional dan
- 7) Kemampuan intelektual

## 2.3 Jenis-jenis Kompetensi

Rembulan dan Darmawati (2021) menjelaskan bahwa ada beberapa jenis kompetensi yaitu:

- 1) *Planning Competency* merupakan kemampuan Menyusun rencana menetapkan visi, misi dan strategi.
- 2) *Influence Competency* merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu atau bekerja.
- 3) *Communication Competency* merupakan kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

- 4) *Self Management Competency* merupakan kemampuan memotivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelolah pembelajaran sendiri, fleksibilitas dan berinisiatif

## 2.4 Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Edi Jusriadi (2019) mengatakan bahwa kompetensi merupakan hal yang mendasari karakteristik individu seperti:

- 1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan tindakan. Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar seseorang lebih giat dalam bekerja.

- 2) Watak/sifat

Watak/sifat merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi tertentu. Indikatornya seperti dorongan untuk lebih melati karakteristik mental seseorang agar dapat memenuhi peraturan instansi atau organisasi.

- 3) Konsep diri

Konsep diri merupakan sikap percaya diri, nilai-nilai atau citra diri seseorang. percaya diri merupakan keyakinan seseorang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi. Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur Bahasa dan perilaku yang baik dalam instansi maupun organisasi.

- 4) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Indikatornya seperti dorongan dalam diri seseorang

agar dapat memperluas pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan instansi.

#### 5) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau kemampuan mental tertentu, termasuk berfikir analisis dan konseptual. Indikatornya seperti dorongan guna memiliki keterampilan kerja. Adapun indikator kompetensi Menurut Wibowo (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seorang pegawai inti untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan pegawai menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan meningkatkan efisiensi Perusahaan.
- 2) Kemampuan/keterampilan suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.
- 3) Sikap perilaku merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan.

### 3. Motivasi

#### 3.1 Pengertian Motivasi

Pemimpin pada dasarnya sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi. pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pemimpin sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi Pegawai untuk bekerja, motivasi merupakan sebuah dorongan, baik

dorongan dari diri sendiri maupun dorongan yang timbul dari orang lain. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Zaini et al., (2020) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang didorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu untuk mencapai suatu tujuan. Sejalan dengan Halbesleben dan Wheeler dalam Ma'ruf et al., (2019) Berpendapat bahwa proses dasar motivasi terjadi dari kebutuhan. Kebutuhan membentuk impuls yang diikuti untuk mencapai tujuan. Dalam konteks sistem motivasi meliputi tiga unsur yang saling terintegrasi dan saling bergantung antara lain yaitu; kebutuhan, dorongan dan tujuan. Sedangkan Menurut Sutrisno et al., (2021) bahwa Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Kurniawan et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sedangkan Simamora dalam Yuningsih & ., (2019) Motivasi pegawai dapat di pengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, dan kesempatan untuk bekerja. Menurut Pham & Nguyen, (2020) motivasi merupakan proses pemuasan kebutuhan, artinya Ketika kebutuhan, individu dipenuhi atau dimotivasi oleh faktor-faktor tertentu, individu itu akan mengerahkan upaya yang luar biasa untuk mencapai



tujuan organisasi/instansi.

Menurut Manane & Redikson (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bawahan mau bekerjasama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Herzberg dalam Manane, (2020) yaitu Teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan pemeliharaan atau *hygiene*.

Menurut Robbins dan Judge dalam Manajemen Talenta, (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dapat juga diartikan sebagai sebagai *dorongan* (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang di maksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor- faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan parah ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan sebuah alat penggerak untuk mencapai suatu tujuan, penggerak itu sendiri dapat bersumber dari orang lain maupun bersumber dari diri sendiri selain itu, kehadiran pemimpin sangat mempengaruhi motivasi dari bawahan sehingga akan semakin mudah dalam pencapaian suatu tujuan.

### **3.2 Faktor-Faktor Motivasi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) antara lain:

#### **1) Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan berkuasa.

#### **2) Faktor Eksternal**

Faktor eksternal juga tidak kalah melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab yang fleksibel.

### **3.3 Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan motivasi yang lain adalah sebagai berikut menurut Indrawati, (2021).

- 1) Untuk mengubah perilaku pegawai/karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Untuk meningkatkan disiplin kerja.

- 4) Untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Untuk meningkatkan produktivitas dan efisien dan
- 7) Untuk menumbuhkan loyalitas pegawai/perusahaan di sebuah instansi/organisasi.

### 3.4 Indikator Motivasi

Menurut Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Asmin & Supu, (2019) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai yaitu:

#### 1) Gaji (*salaries*)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

#### 2) Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

#### 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

*Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan. Menurut Hasibuan dalam Nining, *et all.* (2023) indikator motivasi yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport, dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

### 3) Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyesuaian masalah secara berkelompok, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, pegawai tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para pegawai akan merasa dihargai kemampuannya.

## 4. Disiplin Kerja

### 4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kinerja setiap pegawai pasti berbeda-beda meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang sama, lingkungan kerja yang sama dan sebagainya. Ada sebagian orang yang merasa disiplin kerjanya sudah cukup tinggi dan sedang. Namun hanya sebagian kecil pegawai yang merasa bahwa disiplin kerjanya rendah karena memiliki kepercayaan yang tinggi. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan mebiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka dapat membantu seseorang untuk memperbaiki sikap dan pengetahuan, dengan demikian



akan dapat membentuk seseorang menjadi meningkat prestasinya dalam bekerja.

Menurut Rahmadiani & Jusriadi (2018) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pada suatu aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai menyatakan bahwa disiplin yaitu kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Kurniawan et al., (2020) bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mahmud (2019), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini berarti disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan/instansi. Sedangkan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Nurjaya et al., (2021).

Menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa parah ahli diatas menunjukkan bahwa pada dasarnya disiplin kerja mendorong bagi setiap pegawai untuk dapat menjadi taat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya konsep disiplin kerja dapat mengubah perilaku pegawai menjadi lebih taat terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi diantaranya menurut Hasibuan dalam Mahmud, (2019) yaitu:

##### **1) Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

## 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai/karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

## 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai/karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai/karyawan dalam pekerjaannya.

## 4) Keadilan

Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi/perusahaan supaya kedisiplinan pegawai/karyawan baik pula.

## 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

## 6) Sanksi

Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi atau organisasi seperti sikap, perilaku indisipliner tentu akan berkurang perangkat yang akan melanggar.

#### 7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai/karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai/karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi/ perusahaan tersebut.

#### 8) Hubungan Kemausiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.

### 4.3 Indikator Disiplin kerja

Hasibuan mengemukakan bahwa indikator kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut dalam Putra & Aprianti, (2020):

#### 1) Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang.

#### 2) Tingkat Kesetiaan/kepatuhan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

### 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam pekerjaan meliputi: melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko.

Menurut Fauzi (2020) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, beberapa indikator disiplin sebagai berikut:

#### 1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

#### 2) Tata cara kerja

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

#### 3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

#### 4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela dalam mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.



### 5) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

## 5. Kinerja

### 5.1 Pengertian Kinerja

Seiring dengan perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik atau privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi suatu yang sangat penting sekaligus krusial. Sehingga dalam penggunaannya muncul banyak pengertian dan definisi kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau melihat kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kurniawan et al., (2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Tumanggor & Girsang, (2021) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku

sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Halomoan (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Barsah (2019) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian suatu hasil berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang atau jasa dengan melalui proses kerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **5.2 Indikator Kinerja**

Menurut Abijaya (2019) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

### **1) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja yaitu seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang mencakup antara lain: ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.

### **2) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mencakup pada hasil dari pelaksanaan kerja, bukan hanya pelaksanaan kerja yang rutin, melainkan seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra dengan hasil yang baik.

### 3) Kehandalan/Kemampuan

Kehandalan/kemampuan yang dimaksud yaitu untuk menyediakan pelayanan cepat dan akurat. Kinerja harus sesuai dengan harapan masyarakat tanpa kesalahan yang antara lain: instruksi, inisiatif, dan kerajinan.

### 4) Sikap Perasaan

Sikap perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya yang mencakup antara lain: sikap pimpinan terhadap bawahan, sikap dalam pekerjaan, dan keinginan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian Triastuti (2019) dan Pangestu (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit

dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### 5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Aminah & Jusriadi (2018) mengajukan suatu gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti yang dilakukan selama bekerja di dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang.

- 1) Individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, serta demografi yang mencakup umur dan jenis kelamin.
- 2) Organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan imbalan dan prosedur kerja,
- 3) Psikologis meliputi persepsi, sikap dan kepribadian.

### B. Tinjauan Empiris

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Noviyanti & Brata Ismaya (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1= Kompetensi X2= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Metode analisis deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial tidak

		Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
2.	Abdul Azis Norwijaya <sup>1</sup> (2021)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan	$X_1 =$ Kompetensi $X_2 =$ Disiplin Kerja $X_3 =$ Sikap Mental $X_4 =$ Motivasi $Y =$ Kinerja Pegawai	Metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa : Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap



		Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan			Mental dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dan Kompetensi yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja pegawai, di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan.
3.	Rohmah & Mahfud (2021)	Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo	X1= Budaya Kaizen, X2= Disiplin Kerja X3= Kompetensi Y= Kinerja Pegawai	Metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel budaya kaizen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai, isiplin kerja secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai, kompetensi mempunyai

					pengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai.
4.	Mulia & Saputra (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang	<p>X1= Kompetensi</p> <p>X2= Lingkungan Kerja</p> <p>X3= Motivasi</p> <p>Y= Kinerja Pegawai</p>	Metode penelitian Kuantitatif Deskriptif	<p>Hasil penelitian diketahui bahwa :</p> <p>kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.</p> <p>Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.</p> <p>Kompetensi , Lingkungan kerja dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padangt Daerah Kota Padang.</p>

					Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5.	Zakaria & Herawati (2021)	Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bumdes Panggungharjo, Sewon, Bantul	<p>X1= Produktivitas Kerja</p> <p>Y1= Kompetensi</p> <p>Y2= Kompensasi</p> <p>Z= Motivasi</p>	Jenis penelitian Kuantitatif dengan menerapkan metode sensus	Hasil dari penelitian ini yaitu, ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi intrinsik, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji sobel tes menunjukkan kompetensi berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variable intervening.
6.	Puji Astuti & Marlina (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)	X1= Kompetensi X2= Kompensasi X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Z= Motivasi	Metode analisis <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap

					<p>motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	Nurlinda & Rahim (2019)	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan</p>	<p>X1= Kompetensi X2= Motivasi X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai</p>	<p>Metode deskriptif survey dengan teknik regresi</p>	<p>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai,</p>

					Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Ahmadi & Sulistyono (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor	$X_1 =$ Kompetensi $X_2 =$ Kepemimpinan $X_3 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja Pegawai	Metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Muhammad (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar Muhammad.	$X_1 =$ Kompetensi $X_2 =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif.	Temuan Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan



					kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Nilai koefisien determ
10.	Pratamiaji et al (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Pegawai	penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

### C. Kerangka Pikir

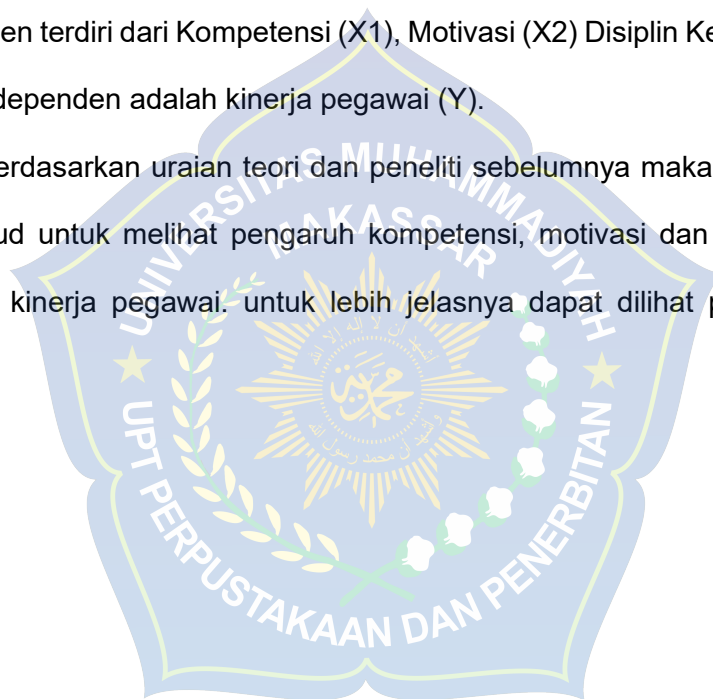
Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan kerangka konsep. Hal tersebut agar lebih memudahkan dalam memberikan gambaran suatu hubungan atau kegiatan anatar konsep yang satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti.

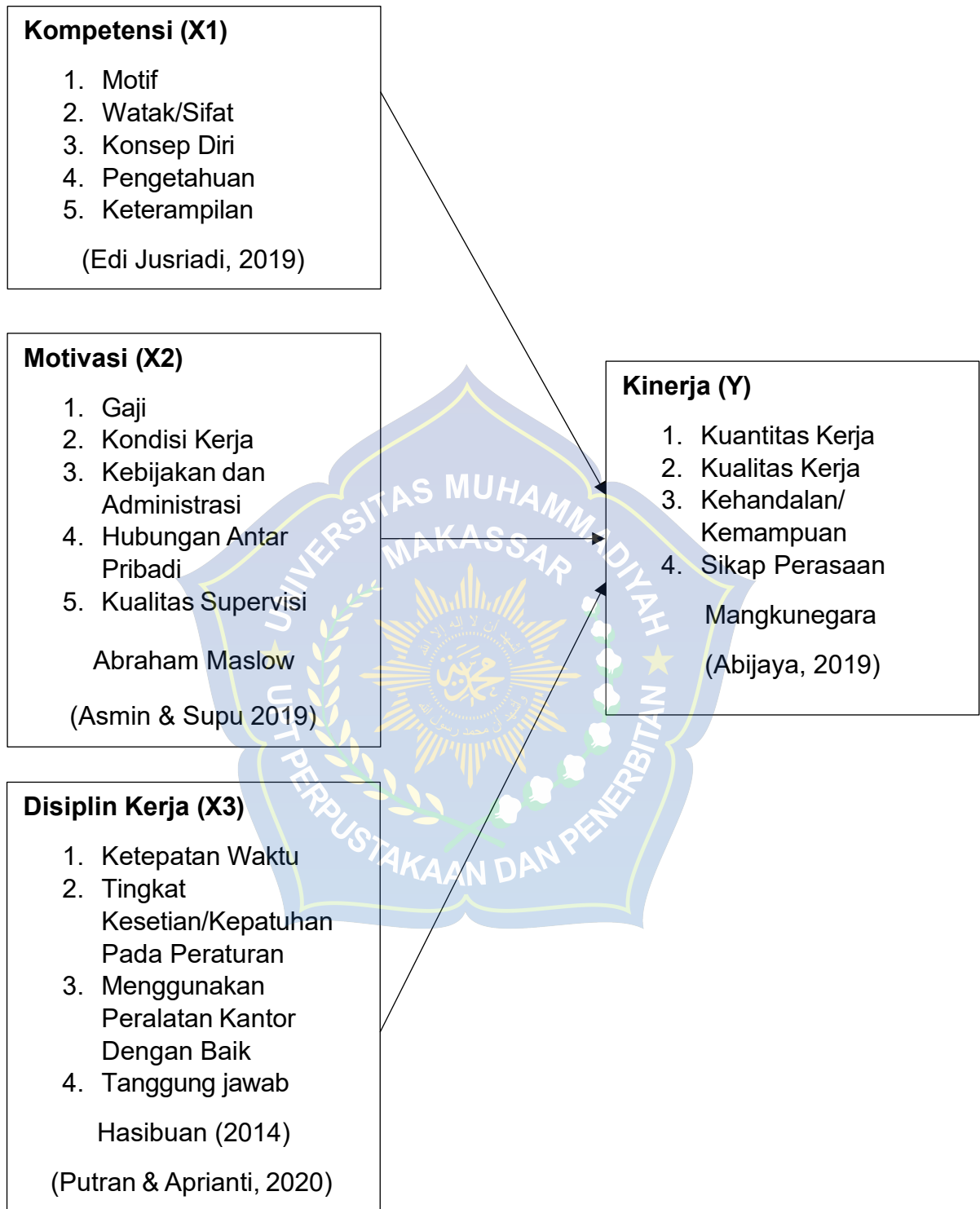
Setiap organisasi baik publik swasta maupun publik tertentu mengharapkan agar memiliki kinerja yang maksimal. Begitupun dengan pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa yang senantiasa berbenah dalam meningkatkan kinerjanya agar semakin memudahkan dalam pencapaian organisasinya. Namun perlu kita ketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja tentu dibutuhkan kinerja keras pemimpin agar melakukan identifikasi sejak dini terkait kondisi dan kebutuhan pegawai agar lebih memudahkan dalam mengelola organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis sejauh mana Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Gowa.

Indikator pengukuran kompetensi pada penelitian ini menggunakan teori Spencer & Spencer dalam Edi Jusriadi (2019) yang meliputi Motif, Konsep diri, Sifat/Watak, Pengetahuan, Keterampilan. Selanjutnya pengukuran motivasi pada penelitian ini menggunakan teori Abraham Maslow dalam Asmin & Supu (2019) yang meliputi kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi diri.

Indikator pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan teori Hasibuan dalam Putra Aprianti (2020) yang meliputi di antaranya adalah Ketepatan waktu, Tingkat kesetiaan/kepatuhan pada peraturan, dan Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab. Selanjutnya pengukuran kinerja menggunakan teori Mengkunegara dalam Abijaya (2019) yang meliputi diantaranya adalah Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kehandalan/Kemampuan, Sikap Perasaan. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Kompetensi (X1), Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) serta variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uraian teori dan peneliti sebelumnya maka penelitian ini bermaksud untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:





**Gambar 2.1 Kerang Pikir**

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

##### **B. Lokasi dan Waktu penelitian**

###### **1. Lokasi**

Penelitian ini telah dilakukan di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang beralamat Jl. Mesjid Raya No.34, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa.

###### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu yang direncanakan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan, telah dilakukan pada bulan februari sampai dengan maret 2025.

##### **C. Populasi dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Menurut (Sugiono, 2010) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 34 orang.



## **2. Sampel**

Menurut (Neuman, 2019) adalah sebagian responden dalam populasi yang telah dipilih peneliti dari suatu kelompok besar dan akan digeneralisasikan pada populasi tersebut. Jumlah pegawai yang ada di kantor 34 orang.

Melihat jumlahnya yang tidak terlalu banyak maka pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor yang berjumlah 34 orang.

## **D. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Inspektorat Kabupaten Gowa, yang dapat dihitung seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

### **2. Sumber Data**

Untuk mendapatkan data yang akurat maka peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

#### **a. Data Primer**

Data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data diperoleh dari responden melalui kuesioner. Pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner oleh responden dan adanya kebebasan dalam menjawab kuisisioner tanpa pengaruh dari

orang lain.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder meliputi data demografi, profil tempat pengambilan data, laporan hasil penelitian, jurnal penelitian sebelumnya, referensi atau literatur dari berbagai buku dan media (Bungin, 2006).

### E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang dikaji, guna memperoleh landasan teoritis.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner (daftar pertanyaan) kepada responden penelitian ini. Kuesioner disusun untuk mengukur pendapat responden, menggunakan skala Likert lima point yaitu mulai point 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) dan point 1 untuk Sangat

Tidak Setuju (STS). Perinciannya adalah sebagai berikut:

- |    |     |                              |        |
|----|-----|------------------------------|--------|
| a. | SS  | = Sangat Setuju diberi       | skor 5 |
| b. | S   | = Setuju diberi              | skor 4 |
| c. | KS  | = Kurang setuju diberi       | skor 3 |
| d. | TS  | = Tidak Setuju diberi        | skor 2 |
| e. | STS | = Sangat Tidak Setuju diberi | skor 1 |

## F. Variabel Peneleitian

### 1. Variable Bebas (*Independent*)

Variabel independen disebut sebagai variabel stimulus, *predictor* atau *anteseden*. Variabel bebas/*independent variabel* adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel dependent*/terikat. Dalam penelitian ini, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja ditetapkan sebagai variabel bebas atau *independent*.

### 2. Variable Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria atau konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kinerja pegawai ditetapkan sebagai variabel terikat atau *dependen*.

## G. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari penafsiran istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka penulis merasa perlu mengemukakan defenisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Kompetensi	Kompetensi adalah kemampuan yang diperlukan oleh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa untuk melakukan pekerjaan secara efektif.	1. Watak/sifat 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan	Skala Likert 1-5

Motivasi	Motivasi didefinisikan sebagai semangat dan keterlibatan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa untuk meningkatkan produktifitas kerja.	1. Gaji 2. Kondisi kerja 3. Kebijakan dan administrasi 4. Hubungan antar pribadi 5. Kualitas supervisi	Skala Likert 1-5
Disiplin Kerja	Disiplin kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa berarti kepatuhan dan kesadaran pegawai dalam mengikuti peraturan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi dan menghindari konflik.	1. Ketepatan waktu 2. Tingkat kesetiaan/kepatuhan pada peraturan kantor 3. Menggunakan peralatan dengan baik 4. Tanggung jawab	Skala Likert 1-5
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai di dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten gowa didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas layanan.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Keandalan/kemampuan 4. Sikap perasaan	Skala Likert 1-5

## H. Metode Analisis Data

### a. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan suatu instrument sebagai dan mengetahui tingkat valid instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data sebagai alat ukur variabel penelitian. Syarat untuk mengukur instrumen dinyatakan valid adalah dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment* dengan SPSS. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai

signifikan lebih rendah dari 0,05 jika diatas 0,05 maka item dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, cara lain untuk menentukan suatu item dinyatakan valid adalah dengan membandingkan nilai  $r$  tabel dan  $r$  hitung, sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pernyataan data instrumen penelitian dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pernyataan data instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021).

Uji reabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,600.

## b. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji $t$ )

Uji statistik  $t$  digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dari uji  $t$  diambil suatu keputusan.

Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- b. Jika  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Uji  $t$

dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Perangkat Desa (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja a = Konstanta

b1 = Nilai koefisien regresi variabel X1

b2 = Nilai koefisien regresi variabel X2



$b_3$  = Nilai koefisien regresi variabel  $X_3$

$e$  = Galat (kekeliruan)

Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS-versi 21.0 windows.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

Dinas Perdagangan dan Perindustrian dibentuk Tahun 1961 oleh Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa dengan alamat di Jl. Mesjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1970 berubah Nama menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa dan wilayah kerjanya meliputi Gowa, Takalar dan Jeneponto. Alamat masih di Jl. Mesjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1976 kembali lagi menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa dan Takalar, alamat tetap di Jl. Mesjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1982 berubah menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa. Tahun 1995 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001 maka Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa Dan Selanjutnya pada Tahun 2001 yang dikenal dengan abad 21 yang lebih dikenal dengan millennium ketiga dan sekaligus terlaksananya otonomi daerah sebagai implementasi dari UU No.22 Tahun 1999 dan UU.No.25 Tahun 1999 yang penuh dengan tantangan dibidang pembangunan ekonomi daerah dimana Kabupaten Gowa ditunjuk sebagai pelaksana ketentuan otonomi daerah mewakili Propinsi Sulawesi Selatan. Maka Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal berubah bentuk menjadi Dinas Perdagangan dan Perindustrian sampai sekarang sesuai dengan Perda No.7 tahun 2008 tentang Organisasi dan

Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa.

## 2. Visi dan Misi

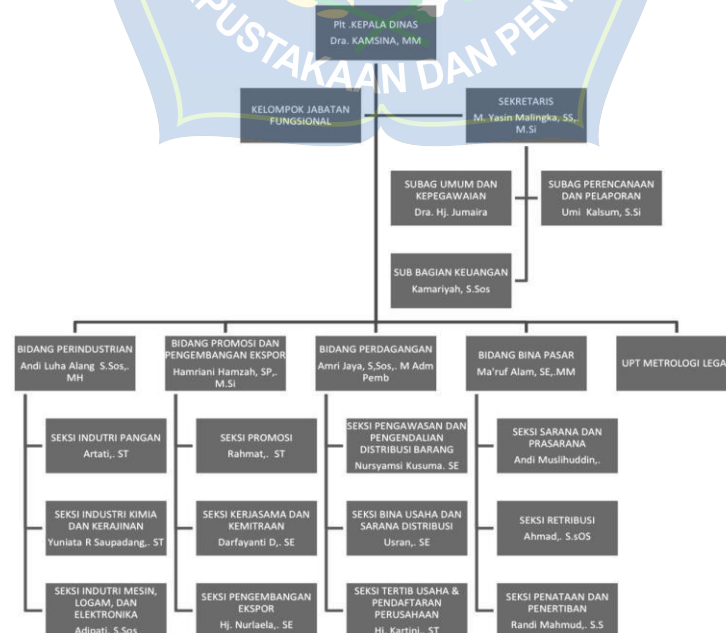
Visi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa adalah meningkatkan kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi”

Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa adalah :

- Meningkatnya perdagangan yang efektif dan berkualitas .
- Meningkatnya potensi usaha mikro dalam penguatan
- kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
- Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

## 3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan

Struktur organisasi merujuk pada susunan dan hubungan antar berbagai bagian dan posisi dalam suatu organisasi. Ini mencerminkan adanya pembagian kerja. Fungsi dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### 4. Deskripsi Pekerjaan

##### a. Kepala Dinas

1. Merumuskan dan menyelenggarakan rencana strategik dan program kerja dinas yang sesuai dengan visi misi daerah.
2. Mengkoordinasikan perumusan dan penyusunan program kerja dinas sesuai bidang tugasnya;
3. Menyelenggarakan pemberian izin, melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap usaha perdagangan dan izin usaha kawasan industri yang lokasinya di kabupaten, 33 menyelenggarakan standar kompetisi SDM industri dan aparat pembina industri di kabupaten;
4. Memberikan perlindungan kepastian berusaha terhadap usaha industri dan pemberian fasilitas usaha dalam rangka pengembangan IKM di kabupaten;
5. Menyelenggarakan pengawasan, pelaporan pelaksanaan serta penyajian informasi pelaksanaan wajib daftar perusahaan skala kabupaten;
6. Membina, mengarahkan, mengawasi, memberikan sanksi dan menilai prestasi kerja serta mengembangkan karier pegawai;
7. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program kerja di lingkungan dinas;
8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati;
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

##### b. Sekretaris dinas

1. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan;

2. Menyusun rencana kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
  3. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan;
  4. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian;
  5. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan;
  6. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan keuangan;
  7. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan perlengkapan;
  8. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;
  9. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan dalam lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan;
  10. Menilai prestasi kerja para Kepala Sub Bagian dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier;
  11. Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan kesekretariatan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
  12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- c. Sub bagian umum dan kepegawaian
1. Membuat rencana operasionalisasi program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar, arsip, kegiatan

pengetikan, administrasi barang dan perlengkapan dinas, 35 pelaksanaan administrasi penggunaan dan pemakaian kendaraan dan rumah dinas serta penggunaan kantor;

3. Melaksanakan pengaturan urusan rumah tangga dan keamanan lingkungan dinas serta rumah dinas kantor;
4. Melaksanakan tugas humas dan keprotokoleran dinas, mengumpulkan, mengelola, dan menyimpan data kepegawaian dinas;
5. Mempersiapkan rencana kebutuhan pegawai, penempatan pegawai dan bahan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala pegawai dan data pegawai yang akan mengikuti pendidikan pelatihan kepegawaian;
6. Mempersiapkan bahan pemberhentian, teguran pelanggaran disiplin, pensiun dan surat cuti pegawai dinas;
7. Melaksanakan pengelolaan perpustakaan dinas;
8. Membuat rencana operasionalisasi program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
9. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar, arsip, kegiatan pengetikan, administrasi barang dan perlengkapan dinas, pelaksanaan administrasi penggunaan dan pemakaian kendaraan dan rumah dinas serta penggunaan kantor;
10. Melaksanakan pengaturan urusan rumah tangga dan keamanan lingkungan dinas serta rumah dinas kantor;
11. Melaksanakan tugas humas dan keprotokoleran dinas, mengumpulkan, mengelola, dan menyimpan data kepegawaian dinas;
12. Mempersiapkan rencana kebutuhan pegawai, penempatan pegawai dan bahan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala pegawai dan data



pegawai yang akan mengikuti pendidikan pelatihan kepegawaian;

13. Mempersiapkan bahan pemberhentian, teguran pelanggaran disiplin, pensiun dan surat cuti pegawai dinas;
14. Melaksanakan pengelolaan perpustakaan dinas;

d. Sub Bagian Keuangan

1. Membuat rencana operasionalisasi program kerja Sub Bagian Keuangan;
2. Membuat daftar usulan kegiatan dan melaksanakan penggajian;
3. Menyiapkan proses administrasi terkait dengan penatausahaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. Menyiapkan pembukuan setiap transaksi keuangan pada buku kas umum;
5. Melaksanakan perbendaharaan keuangan dinas;
6. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan tugas pembantu bendahara pengeluaran; Mengajukan SPP untuk pengisian kas, SPP beban tetap dan SPP gaji atas persetujuan pengguna anggaran yang ditetapkan sebagai pengguna anggaran dengan Keputusan Bupati;
7. Memeriksa pembayaran gaji SKPP pegawai yang mutasi;
8. Mendistribusikan uang kerja kegiatan kepada bendahara kegiatan sesuai dengan jadwal kegiatan atas persetujuan pengguna anggaran;
9. Melaksanakan kegiatan meneliti, mengoreksi dan menandatangani Surat Pertanggungjawaban (SPJ) atas penerimaan dan pengeluaran kas beserta lampirannya dan laporan bulanan;
10. Mengevaluasi dan membuat laporan hasil kegiatan;
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

e. Kepala Bidang Perdagangan

1. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
2. Merumuskan kebijaksanaan teknis pembinaan, pemberdayaan dan pengawasan usaha perdagangan;
3. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penerbitan izin usaha perdagangan;
4. Merumuskan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengelolaan kawasan perdagangan;
5. Merumuskan bahan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan promosi agrobisnis dan agroindustri dalam rangka peningkatan potensi pasar;
6. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pemberian dan penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dan penyusunan rencana dan program pemberian dan penerbitan Tanda Daftar Gudang (TDG), merumuskan bahan 38 bimbingan dan penyelenggaraan Wajib Daftar Perusahaan (WDP);
7. Melaksanakan kegiatan administrasi teknis perdagangan dan membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
8. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya;
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

f. Kepala bidang pengembangan mikro

1. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
2. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas;
3. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Usaha Mikro

sebagai acuan pelaksanaan tugas;

4. Memberi petunjuk kepada bawahan agar tugas diselesaikan dengan baik dan memeriksa hasil kerja bawahan agar sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku;
5. Menyusun bahan bimbingan teknis Bidang Pengembangan Usaha Mikro;
6. Menyusun bahan petunjuk teknis peningkatan kemampuan dan ketrampilan SDM usaha mikro;
7. Menyusun dan menyebarluaskan informasi mengenai pelaksanaan dan pengembangan usaha mikro;
8. Menganalisa data para pengusaha dengan hasil produksinya masing-masing;
9. Mengolah data perkembangan usaha mikro untuk keperluan evaluasi terhadap partisipasi;
10. Melaksanakan kegiatan administrasi umum perkantoran dan membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
11. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya;
12. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

g. Kepala bidang industri

1. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
2. Merumuskan kebijaksanaan teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan pengawasan usaha industri;
3. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pemberian izin usaha industri dan tanda daftar industri;

4. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penerbitan izin usaha kawasan industri;
5. Merumuskan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengelolaan dan pengembangan kawasan industri berikat dan penyelenggaraan kemitraan industri kecil, menengah, besar dan sektor ekonomi lainnya;
6. Merumuskan bahan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan promosi agrobisnis dan agroindustri dalam rangka peningkatan potensi pasar;
7. Merumuskan bahan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan pelatihan teknis dan peningkatan mutu hasil produksi bagi pengusaha industri;
8. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pemberian dan penerbitan izin usaha industri;
9. Melaksanakan kegiatan administrasi teknis perindustrian serta membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
10. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya;
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

## **B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)**

### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan profil terhadap objek penelitian yang mana dapat memberikan jawaban/hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik responden pada penelitian ini diklarifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

#### **a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merujuk pada pembagian responden dalam penelitian atau survei menjadi dua kategori utama: laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase</b>
Laki – laki	18	52,94%
Perempuan	16	47,06%
Jumlah	34	100%

*Sumber: Data Kuesioner*

Berdasarkan jenis kelamin pada responden dimana dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.1 diatas bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 52,94%, untuk pegawai perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase 47,06%, ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian anda adalah laki-laki. Dalam penelitian mengenai kompetensi, motivasi dan disiplin kerja, kontribusi dari mayoritas responden laki-laki 52,94% bisa sangat berarti. Berikut beberapa kontribusinya, Perspektif gender: laki-laki mungkin memiliki pengalaman dan perspektif yang berbeda tentang kompetensi, motivasi dan disiplin kerja ditempat kerja.

Mereka mungkin menghadapi tantangan, peluang, dan dinamika yang berbeda yang dapat memberikan wawasan berharga untuk penelitian. Variasi data: dengan mayoritas responden laki-laki, memiliki kesempatan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana laki-laki memandang dan mengalami kompetensi, motivasi dan disiplin kerja di tempat kerja. Representasi: jika laki-laki merupakan bagian penting dari populasi pegawai yang diteliti, maka memiliki mayoritas responden laki-laki akan membantu memastikan bahwa penelitian mempresentasikan pengalaman dan perspektif mereka dengan baik.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah pembagian kelompok-kelompok umur yang berbeda.

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Persentase
Umur (n = 60)		
30 – 40 tahun	5	14,71%
40 – 50 tahun	14	41,71%
50 – 60 tahun	15	44,12%
Jumlah	34	100%

*Sumber: Data Kuesioner*

Umur setiap responden juga berbeda-beda pada umur 30 – 40 tahun 5 orang dengan persentase 14,71%, 40 – 50 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 41,71%, 50 – 60 tahun berjumlah 15 tahun dengan persentase 44,12%. Mayoritas responden anda berada dalam rentang umur 50 – 60 tahun 44,12%. Ini bisa menunjukkan bahwa pandangan dan pengalaman kelompok umur ini mendominasi hasil penelitian ini, khususnya dalam konteks pekerjaan di dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. Jika penelitian ini berkaitan dengan pekerjaan atau karir, data ini bisa sangat relevan. Misalnya, responden yang berada dalam rentang umur 50 – 60 tahun mungkin berada ditahap karir yang berbeda dibandingkan dengan mereka yang berada dalam rentang umur 30-40 tahun dan ini bisa mempengaruhi pandangan dan pengalaman mereka tentang kompetensi, motivasi dan disiplin kerja di tempat kerja. Efektifitas pegawai termasuk mereka yang berusia 50 tahun keatas di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu pegawai yang

berusia 50 tahun keatas biasanya memiliki lebih banyak pengalaman kerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda. Pengalaman ini dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Keterampilan dan kompetensi: Dengan bertambahnya usia dan pengalaman, pegawai biasanya mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik. Ini dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan mengacu pada pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan formal yang telah diselesaikan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Persentase
Tingkat pendidikan		
1. SMA	2	5,88%
2. D3	0	0%
3. S1	23	67,65%
4. S2	9	26,47%
5. S3	0	0%
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Kuesioner

Tingkat pendidikan pegawai dapat mempengaruhi berbagai aspek kerja, termasuk kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang mereka miliki. Dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, fakta bahwa 67,65% pegawai memiliki pendidikan S1 menunjukkan beberapa hal seperti, Kompetensi dan Keterampilan: Dengan pendidikan S1, pegawai diharapkan memiliki kompetensi dan



keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka juga diharapkan memiliki pengetahuan teoritis yang solid yang dapat mereka terapkan dalam praktek. Kemudian kualifikasi: Tingkat pendidikan S1 mungkin merupakan kualifikasi minimum untuk beberapa posisi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Ini menunjukkan bahwa organisasi ini menghargai pendidikan dan melihatnya sebagai faktor penting dalam kinerja pegawai.

## 2. Uji Deskripsi Variabel

Uji deskripsi variabel adalah analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, ada empat variabel yang akan dianalisis, yaitu:

### a. Deskripsi Variabel Kompetensi

Analisis deskriptif variabel kompetensi bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan demikian, dapat diketahui apakah pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompetensi**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	19	55,9	13	38,2	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,50
X1.2	12	35,3	22	63,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,35
X1.3	10	29,4	21	61,8	2	5,9	1	2,9	0	0,00	4,18
X1.4	11	32,4	21	61,8	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,26
X1.5	13	38,2	20	58,8	0	0,00	1	2,9	0	0,00	4,32
X1.6	14	41,2	17	50,0	3	8,8	0	0,00	0	0,00	4,32
X1.7	11	32,4	22	64,7	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,29
X1.8	13	38,2	20	58,8	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,35

X1.9	11	32,4	19	55,9	2	5,9	1	2,9	1	2,9	4,12
X1.10	12	35,3	18	52,9	3	8,8	1	2,9	0	0,00	4,18
Total Mean Variabel Kompetensi (X1)											4,28

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi (X1), dapat dilihat bahwa total mean variabel kompetensi adalah 4,28. Nilai mean ini menunjukkan bahwa responden memiliki kompetensi yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dari 10 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, sebagian besar responden memberikan jawaban yang positif, yaitu sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Nilai mean tertinggi adalah 4,50 pada butir pernyataan X1.1 (Saya menjaga kualitas kerja), sedangkan nilai mean terendah adalah 4,12 pada butir pernyataan X1.9 (keterampilan yang dimiliki sesuai teknis pekerjaan). Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa berada pada tingkat yang baik.

#### b. Deskripsi Variabel Motivasi

Analisis deskriptif variabel motivasi bertujuan untuk mengetahui tingkat dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan demikian, dapat diketahui apakah pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	8	23,5	25	73,5	0	0,00	1	2,9	0	0,00	4,18
X2.2	12	35,3	22	64,7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,35
X2.3	11	32,4	21	61,8	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,26
X2.4	10	29,4	21	61,8	2	5,9	1	2,9	0	0,00	4,18
X2.5	12	35,3	20	58,8	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,29
X2.6	8	23,5	23	67,6	3	8,8	0	0,00	0	0,00	4,15
X2.7	10	29,4	23	67,6	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,26
X2.8	9	26,5	24	70,6	0	0,00	1	2,9	0	0,00	4,21
X2.9	11	32,4	21	61,8	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,26
X2.10	8	23,5	23	67,6	3	8,8	0	0,00	0	0,00	4,15
Total Mean Variabel Motivasi (X2)											4,22

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi (X2), dapat dilihat bahwa total mean variabel motivasi adalah 4,22. Nilai mean ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dari 10 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, sebagian besar responden memberikan jawaban yang positif, yaitu sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Nilai mean tertinggi adalah 4,35 pada butir pernyataan X2.2 (menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja terhadap pekerjaan), sedangkan nilai mean terendah adalah 4,15 pada butir pernyataan X2.6 (ketersediaan sumber daya administrasi memadai) dan X2.10 (memberikan kesempatan pengembangan pada pegawai). Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa berada pada tingkat yang baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Analisis deskriptif variabel disiplin kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dalam mematuhi aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, dapat diketahui apakah pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.P1	14	41,2	20	58,8	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,41
X3.P2	15	44,1	16	47,1	2	5,9	1	2,9	0	0,00	4,32
X3.P3	14	41,2	18	52,9	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,35
X3.P4	14	41,2	17	50,0	3	8,8	0	0,00	0	0,00	4,32
X3.P5	14	41,2	16	47,1	3	8,8	1	2,9	0	0,00	4,26
X3.P6	14	41,2	19	55,9	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,35
X3.P7	15	44,1	17	50,0	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,32
X3.P8	12	35,3	21	61,8	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,32
Total Mean Variabel Disiplin Kerja (X3)											4,33

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (X3), dapat dilihat bahwa total mean variabel disiplin kerja adalah 4,33. Nilai mean ini menunjukkan bahwa responden memiliki disiplin kerja yang sangat baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dari 8 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, sebagian besar responden memberikan jawaban yang positif, yaitu sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Nilai mean tertinggi adalah 4,41 pada butir pernyataan X3.1 (pegawai selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya), sedangkan nilai mean terendah adalah 4,26 pada butir pernyataan X3.5 (fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja). Secara keseluruhan,

hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa berada pada tingkat yang sangat baik, sehingga dapat menjadi salah satu faktor pendukung kinerja pegawai yang baik.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif variabel kinerja pegawai bertujuan untuk mengetahui tingkat hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan demikian, dapat diketahui apakah pegawai memiliki kinerja yang baik dan efektif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.P1	15	44,1	19	55,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,44
Y.P2	10	29,4	23	67,6	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,26
Y.P3	11	32,4	20	58,8	3	8,8	0	0,00	0	0,00	4,24
Y.P4	12	35,3	19	55,9	2	5,9	1	2,9	0	0,00	4,24
Y.P5	12	35,4	20	58,8	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,24
Y.P6	11	32,4	20	58,8	2	5,9	1	2,9	0	0,00	4,21
Y.P7	14	41,2	19	55,9	1	2,9	0	0,00	0	0,00	4,35
Y.P8	12	35,3	20	58,8	2	5,9	0	0,00	0	0,00	4,24
Total Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y)											4,27

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai (Y), dapat dilihat bahwa total mean variabel kinerja pegawai adalah 4,27. Nilai mean ini menunjukkan bahwa responden memiliki kinerja yang sangat baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dari 8 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban yang positif, yaitu sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Nilai mean tertinggi adalah 4,44 pada butir pernyataan Y.1 (pekerjaan yang mencapai standar kuantitas kerja yang telah ditetapkan organisasi/instansi), sedangkan nilai mean terendah adalah 4,21 pada butir pernyataan Y.6 (kemampuan memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda). Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa berada pada tingkat yang sangat baik, sehingga dapat menjadi indikator bahwa pegawai telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien.

### 3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa memiliki kualitas yang baik dan dapat dipercaya. Dua jenis uji kualitas data yang umum digunakan adalah:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dengan akurat.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,644	0,339	Valid
2		X1.2	0,693	0,339	Valid
3		X1.3	0,839	0,339	Valid
4		X1.4	0,855	0,339	Valid
5		X1.5	0,614	0,339	Valid

6		X1.6	0,752	0,339	Valid
7		X1.7	0,699	0,339	Valid
8		X1.8	0,687	0,339	Valid
9		X1.9	0,84	0,339	Valid
10		X1.10	0,82	0,339	Valid
11	Motivasi (X2)	X2.1	0,771	0,339	Valid
12		X2.2	0,784	0,339	Valid
13		X2.3	0,822	0,339	Valid
14		X2.4	0,853	0,339	Valid
15		X2.5	0,539	0,339	Valid
16		X2.6	0,618	0,339	Valid
17		X2.7	0,728	0,339	Valid
18		X2.8	0,807	0,339	Valid
19		X2.9	0,822	0,339	Valid
20		X2.10	0,618	0,339	Valid
21	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,669	0,339	Valid
22		X3.2	0,845	0,339	Valid
23		X3.3	0,744	0,339	Valid
24		X3.4	0,929	0,339	Valid
25		X3.5	0,86	0,339	Valid
26		X3.6	0,744	0,339	Valid
27		X3.7	0,829	0,339	Valid
28		X3.8	0,88	0,339	Valid
29	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,521	0,339	Valid
30		Y.2	0,795	0,339	Valid
31		Y.3	0,72	0,339	Valid
32		Y.4	0,919	0,339	Valid
33		Y.5	0,924	0,339	Valid
34		Y.6	0,927	0,339	Valid
35		Y.7	0,787	0,339	Valid
36		Y.8	0,924	0,339	Valid

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,339). Ini berarti bahwa semua item pertanyaan pada variabel-variabel tersebut



adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur.

Nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel menunjukkan bahwa korelasi antara item pertanyaan dengan variabel yang diukur adalah signifikan, sehingga item pertanyaan tersebut dapat dianggap sebagai indikator yang baik untuk variabel yang diukur. Dengan demikian, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0,908	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,906	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,925	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,932	Reliabel

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian Anda, yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa item- item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik, artinya bahwa responden menjawab pertanyaan- pertanyaan tersebut dengan cara yang konsisten. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat diandalkan dan dipercaya.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya tentang pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dua jenis uji hipotesis yang umum digunakan adalah:

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji t, yang dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau t statistik lebih kecil daripada nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima hal ini berarti ada pengaruh anatar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terdaoat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil uji t ditunjukkan atau dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	3.298		.570	.573
	Kompetensi	.425	.165	.480	2.571	.015
	Motivasi	.152	.127	.149	2.189	.024
	Disiplin Kerja	.331	.181	.327	3.827	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja lebih besar dari nilai t tabel (2,045). Ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah interpretasi hasil uji parsial (uji t) untuk masing-masing variabel:

- 1) Kompetensi (X1): Nilai t hitung (2,571) lebih besar dari nilai t tabel (2,045), dan nilai Sig. (0,015) untuk variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Variabel Kompetensi dalam hal ini mampu memberikan yang sangat signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya kompetensi yang semakin baik akan membuat pegawai dapat bekerja tanpa mengalami kesulitan dalam menuntaskan pekerjaannya. Sehingga, tidak mengakibatkan target organisasi/instansi tercapai dengan baik. Dari hasil signifikansi yang ada dapat dipahami bahwa

kompetensi pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Artinya hal ini memperkuat bahwa faktor individu seperti kemampuan dalam mengenal keterampilan, wawasan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar organisasi/instansi mempunyai keterkaitan hubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan baik apabila diimbangi dengan kompetensi yang baik pula. Hal ini berlaku sebaliknya kinerja pegawai yang buruk apabila tidak memiliki kompetensi yang *expert* di posisinya.

- 2) Motivasi (X2): Nilai t hitung (2,189) lebih besar dari nilai t tabel (2,045), dan nilai Sig. (0,024) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Motivasi sendiri menjadi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah untuk mencapai tujuan daripada organisasi. Sikap pegawai yang positif terhadap suatu situasi kerja dapat memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal
- 3) Disiplin Kerja (X3): Nilai t hitung (3,827) lebih besar dari nilai t tabel (2,045), dan nilai Sig. (0,028) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Disiplin kerja memiliki fungsi secara operatif dalam lingkup manajemen sumberdaya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja akan berdampak pada hasil kinerja pegawai untuk organisasi/instansi. Apabila disiplin kerja tidak berjalan dengan baik maka akan mengganggu produktivitas organisasi/instansi. Sehingga kinerja pegawai dan target organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja dapat dilihat apabila pegawai selalu datang tidak terlambat, pekerjaannya sesuai dengan standart organisasi, patuh pada aturan yang telah disepakati serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga, pegawai terus memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi. Maka pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa akan semakin terlatih dan terbiasa untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini penting untuk menjaga performa produktivitas dan standart organisasi/instansi.

Dengan demikian, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Artinya bahwa peningkatan Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengatur

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Untuk menghitung regresi linear berganda maka digunakan rumus:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	3.298		.570	.573
	Kompetensi	.425	.165	.480	2.571	.015
	Motivasi	.152	.127	.149	2.189	.024
	Disiplin Kerja	.331	.181	.327	3.827	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26, 2025

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = 1,881 + 0,425X_1 + 0,152X_2 + 0,331X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk konstanta 1,881, artinya apabila nilai konstanta menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja) bernilai 0, maka nilai tetap atau nilai awal *Turnover Intention* adalah 1,881. Jika variabel

independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja pegawai bernilai positif. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependen.

- 2) Koefisien Regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,425, artinya jika kompetensi (X1) semakin baik maka nilai kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan akan semakin baik juga.

Artinya disini dapat dipahami bahwa variabel kompetensi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai disaat yang sama juga diperhatikan kompetensi pegawai maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa semakin baik begitu pula sebaliknya apabila kompetensinya kurang baik maka akan menurun kinerjanya.

- 3) Koefisien Regresi Motivasi (X2) sebesar 0,152, artinya jika motivasi (X2) semakin baik maka nilai kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan akan semakin baik juga.

Artinya disini dapat dipahami bahwa variabel Motivasi (X2) dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana apabila motivasi yang dimiliki semakin meningkat maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa juga mengalami peningkatan.

- 4) Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,331, artinya jika disiplin kerja (X3) semakin baik maka nilai kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan akan semakin baik juga.

Artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana apabila disiplin yang dimiliki kinerja



pegawai semakin meningkat, maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa juga mengalami peningkatan.

### **C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)**

#### **1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi sebagai suatu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh individu secara perorangan dalam mengerjakan pekerjaannya di sebuah organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerjanya. Kompetensi yang dimiliki harus sesuai dengan bidang atau posisi yang sedang ditempati. Sehingga, akan terjadi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Namun, jika ada pegawai yang kompetensinya tidak sesuai dengan posisinya. Maka, bukan tidak mungkin akan mengalami kesulitan dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai target organisasi. Oleh karena itulah, kompetensi menjadi salah satu dasar yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan suatu organisasi dalam menempatkan pegawai diposisi tertentu. Hal ini akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi/instansi. Kemudian, dapat tercapai target organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.425 dan tingkat signifikansi 0.015. berdasarkan tabel 4.3 uji t menghasilkan nilai t tabel dari *coefficients* diperoleh angka 2.571 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.571 > 2.045$ ) dan menghasilkan nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0.015.

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian memiliki pandangan yang sejalan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Azis (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Spence dalam Wibowo (2016) bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Spencer and Spencer dalam Natasya Calista terdapat lima (5) karakteristik kompetensi Kinerja pegawai yang dimana kelima poin itu bisa memberi pengaruh pada kinerja pegawai diantaranya, motives (motif), traits (watak), self-concept (konsep diri), knowledge (pengetahuan) dan skills (keahlian).<sup>121</sup> Apabila lima karakteristik itu telah dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan baik juga. Kompetensi yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi guna menjaga kualitas target yang ingin dicapai. Kompetensi yang dimiliki oleh SDM adalah faktor yang bisa memberi dampak yang positif bagi Kinerja pegawai. Hal ini akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu, organisasi juga akan semakin tumbuh dan berkembang ketika SDM nya memiliki

kompetensi yang baik di setiap posisi mereka bekerja. Kinerjanya akan semakin membaik secara berkala.

Kompetensi memberi kontribusi negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi termasuk dalam penelitian ini yang berlokasi di pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa regresi, bahwa kompetensi memiliki nilai hubungan sebesar 0,425. Selain itu, juga berdasarkan hasil uji t (secara parsial) mendapatkan Sig.  $0,01 < 0,05$  artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai saling berhubungan dan memiliki pengaruh yang positif secara signifikan.

## **2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan hal yang penting dalam diri seseorang, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai dapat memiliki dorongan dan antusias yang besar dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pimpinan hendaknya juga mampu memotivasi pegawai dengan harapan, tercapainya tujuan dengan efisien serta pencapaian prestasi kerja pegawai yang lebih optimal. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi pada dasarnya akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pula. Setiap instansi tidak hanya membutuhkan pegawai yang cakap dan terampil, namun yang tidak kalah penting adalah pegawai yang mau belajar dan berkeinginan besar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Nilai yang diperoleh dari koefisien regresi sebesar 0.152 dan tingkat signifikansi sebesar 0.024. berdasarkan tabel 4.3 uji t menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi persial (t) diperoleh nilai t hitung 2.045 yang artinya t hitung > t tabel ( $2.189 > 2.045$ ) dan menghasilkan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0.024. karna nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini didukung Mangkunegara (2005: 18) bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian hasil kinerja pegawai, artinya individu yang mempunyai motivasi sangat tinggi cenderung memiliki hasil kinerja tinggi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, kita merujuk pada hubungan di mana tingkat motivasi individu dapat mempengaruhi sejauh mana mereka dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka dengan efektif. Motivasi dapat berupa dorongan internal (seperti keinginan untuk berhasil, minat pribadi, atau kepuasan dari melaksanakan tugas) atau eksternal (seperti insentif keuangan, pengakuan, atau promosi). Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih berdedikasi, bekerja lebih keras, dan lebih fokus dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika seseorang memiliki motivasi yang rendah, mereka mungkin kurang berdedikasi atau kurang

bersemangat dalam pekerjaan mereka, yang dapat menurunkan kinerja mereka. Jadi, dalam konteks kerja, memahami dan meningkatkan motivasi pegawai dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai disesuaikan berdasarkan penelitian Mulia & Saputra (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Teori motivasi harus dipahami oleh pemimpin sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai untuk bekerja. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Kurniawan, *et al* (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratamiaji *et al*, (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai**

Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak

masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.331 dan tingkat signifikansi sebesar 0.028. Berdasarkan tabel 4.3 uji t menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial (t) diperoleh nilai terhitung 3.827 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.827 > 2.045$ ) dan menghasilkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0.028. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlinda & Rahim (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Mahmud (2019) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat membantu pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa untuk bekerja dengan standar yang telah disepakati dalam organisasi. Kualitas kedisiplinan seseorang bisa terlihat dari hasil kerjanya dalam menuntaskan setiap tanggungjawabnya. Dalam hal ini disiplin diperlukan untuk menunjang kelancaran dan tercapainya target organisasi. Sehingga, organisasi tidak mengalami kerugian akibat buruknya kedisiplinan pegawai.

Dalam pandangan Singodimedjo terdapat lima (5) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai diantaranya yaitu: besar kecilnya kompensasi; keteladanan pimpinan dalam perusahaan; aturan pasti yang dapat dijadikan pegawangan; keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; dan pengawasan pimpinan. Kelima faktor ini perlu dijaga dan terus diterapkan di suatu organisasi agar disiplin menjadi tertanam secara komunal. Sehingga, budaya disiplin dapat terbentuk dengan demi kelancaran stabilitas perusahaan. Terbentuknya karakter pribadi disiplin akan mampu mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan yang lebih penting dari itu yaitu kualitas kinerja yang lebih tinggi. Karena hal itu dapat menjadikan pegawai lebih terarah, berkomitmen tinggi dan kualitasnya meningkat serta mampu melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan baik sesuai standar yang ada.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

#### **B. Saran**

Beberapa saran dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi atau instansi, penelitian lanjutan maupun pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Terkait variabel kompetensi (X1) maka dapat disarankan untuk memiliki keterampilan yang sesuai dengan teknis pekerjaannya dapat melalui pelatihan dan pengembangan, magang atau praktik kerja, belajar mandiri, dan mengikuti seminar atau *workshop* yang diselenggarakan oleh instansi. Dengan menerapkan cara tersebut pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Terkait variabel Motivasi (X2) maka dapat disarankan untuk instansi pemerintah dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. memberikan kesempatan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Dengan cara tersebut pegawai termotivasi untuk memberikan kesempatan pengembangan pada pegawai dan membuat para pegawai merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
3. Terkait variabel disiplin kerja (X3) Maka dapat disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja: evaluasi fasilitas yang tersedia saat ini dan identifikasi kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi. Dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia saat ini.
4. Kinerja pegawai yang dimiliki Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitiannya dengan menambahkan sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul A, N., 1. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaiaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan. *Kindai*, 16(2), 403–412. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i2.562>
- Abijaya, S. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pemdes Kedungbunder Kec. Gempol Kabupaten Cirebon. *Sosfilkom : Jurnal Sosial, Filsafat Dan Komunikasi*, 13(02), 33–47. <https://doi.org/10.32534/jsfk.v13i02.1463>
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.239>
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). ... Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi .... *Competitiveness*, 7, 32–42. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4479>
- Asmin, E. A., & Supu, A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3364>
- Dally S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Publik*, 12(2), 37–42. <https://doi.org/10.52434/jurnalpublik.v12i2.33>
- Edi J , A. R. R. (2019). Human Capital Development. NEM (Anggota IKPI). Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Fauzi . 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga.
- Halomoan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7527>

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawati, N. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
- Jusriadi, E., & Rusydi, M. (2022). *Environmental Capital Development of Community-Based Tourism During the Covid-19 Pandemic in Mamuju District*.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Kurniawan, A. R., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 102–110. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>
- Kuswantoro, A., & Hartati, S. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sarana Prasarana Kearsipan Terhadap Pengelolaan Arsip Dinamis di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(2), 171. <https://doi.org/10.22146/khazanah.48843>
- Ma'ruf, F., Hadari, I. R., & Amalia, D. (2019). Employee Motivation and Performance Models. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 80–86. <https://doi.org/10.32479/irmm.8811>
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 39–47. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>
- Manane, Redikson, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas P3a Kabupaten Ttu. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(1), 2503–3123.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muhammad, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57–75.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan

Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.

Mustafa, S., Hasbudin, H., & Halmatinus, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Muna). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1). <https://doi.org/10.33772/jak-uho.v6i1.19496>

Noviyanti\*, & Brata Ismaya, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Dki Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 79–88. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.109>

Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>

Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Competitiveness*, 7(2), 121–135.

Pham, H. Van, & Nguyen, H. T. H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters*, 2837–2844. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.025>

Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(1 SE-Articles), 430–438. <https://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/13>

Puji Astuti & Marlina Kurnia. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*.

Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>

Rahmadiani, & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Zuzu Alpha Papa Di Kota Makassar. *Competitiveness*, 7(2), 110–120.

Ramdhan, R., & Abubakar, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap



Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung the Influence of Employee Competency To Productivity Employees of Health Bandung

Office. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32.

Rembulan, R., & Darmawati, T. (2021). Analisis Efektivitas Kerja Ditinjau Dari Pengawasan dan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 212. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i2.6286>

Rohmah, Z., & Mahfud, Y. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1), 40–49. <https://doi.org/10.32500/jebe.v3i1.1994>

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan*. 2(1), 85–92.

Study, C., Government, I., Indradewa, R., & Randi, S. (2021). *The Effects of Competence and Motivation on Performance Mediated by Organization Commitment*. 8(January), 77–89.

Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>

Sutrisno, S., Suparmi, S., & Sukardi, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Jepara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 629–640. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.246>

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203–208.

Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>

Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Wibowo.

2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Rajawali Pers, Jakarta.

Yuningsih, E., & . A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Pt Xxx. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32.  
<https://doi.org/10.30997/Jvs.V5i1.1804>.

Zaini, A. A., Sanusi, A., & Harsono, H. (2020). The Role Of Work Motivation To Improve Quality Of Government Services. *International Journal Of Business And Applied Social Science*, 28–37.  
<https://doi.org/10.33642/ijbass.v6n8p4>

Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervenig Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(1), 25–36. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i1.92>







## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang :

**"Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa".**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka diharapkan kiranya Ibu/Saudari sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan saya sebagai peneliti akan menjamin keberhasilannya.

Atas kesediaan Bapak/ibu/saudara(i) diucapkan terima kasih.

Makassar, 26 Desember 2024  
Peneliti

Andi Tenri Unga

## IDENTITAS RESPONDEN

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Nama Instansi :

**Petunjuk Isian :**

Berilah tanda centang (✓) pada kotak alternative jawaban yang di anggap paling sesuai denganpikiean anda.

Keterangan :

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- KS (Kurang Setuju)
- TS (Tidak Setuju)
- TS (Sangat Tidak Setuju)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Variabel Kompetensi (X1)</b>						
<b>a. Motif</b>						
1.	Saya menjaga kualitas kerja.					
2.	Pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
<b>b. Watak/Sifat</b>						



13.	Fasilitas kerja memadai					
14.	Jam kerja sesuai dengan kebutuhan					
<b>c. Kebijakan dan Administrasi</b>						
15.	Kebijakan organisasi yang perlu diperbaiki					
16.	Ketersediaan sumber daya administrasi memadai					
<b>d. Hubungan antar pribadi</b>						
17.	Merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja					
18.	Rekan kerja menghormati perbedaan					
<b>e. Kualitas Supervisi</b>						
19.	Memahami kebutuhan pegawai					
20.	Memberikan kesempatan pengembangan pada pegawai					
<b>Variabel Disiplin Kerja (X3)</b>						
<b>a. Ketepatan Waktu</b>						
21.	Pegawai selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.					
22.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					

<b>b. Tingkat Kesetiaan/kepatuhan Pada Peraturan</b>						
23.	Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
24.	Semua pegawai mampu menjaga dan membela organisas/instansi di dalam maupun diluar.					
<b>c. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik</b>						
25.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.					
26.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
<b>d. Tanggung Jawab</b>						
27.	Pegawai mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang telah dipakai					
28.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain.					
<b>Variabel Kinerja Pegawai (Y)</b>						
<b>a. Kuantitas Kerja</b>						
29.	Pekerjaan mencapai standar kuantitas kerja yang telah ditetapkan organisasi/instansi					

30.	Kuantitas hasil kerja yang pegawai selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					
<b>b. Kualitas Kerja</b>						
31.	Hasil kerja memenuhi standar kualitas atau mutu yang ditetapkan oleh perusahaan					
32.	Merencanakan pekerjaan dalam bekerja					
<b>c. Kehandalan/kemampuan</b>						
33.	Mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih senior dalam pengambilan keputusan					
34.	Kemampuan memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda					
<b>d. Sikap Perasaan</b>						
35.	Tepat waktu dan konsisten dalam bekerja					
36.	Mempunyai komitmen dan bertanggungjawab dalam bekerja					



### Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

TABULASI DATA VARIABEL KOMPETENSI (X1)											
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	36
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	3	4	4	3	3	5	2	3	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
9	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
10	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
11	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	4	3	2	5	5	3	1	1	34
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
34	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	37

TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI (X2)											
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	39
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	2	4	3	2	5	5	3	2	3	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
10	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
11	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
24	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39

TABULASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)								
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	5	4	5	5	5	5	5
2	4	2	3	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	3	2	5	2	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	5	5	5
10	5	4	5	5	4	4	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	4	4	4	4	4
14	5	4	4	3	3	2	2	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	5	4	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	5	4	4	4
33	4	5	5	4	5	5	4	4
34	5	4	4	4	3	4	5	4

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)									
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	34
2	4	5	3	5	4	5	5	4	35
3	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	4	3	2	3	4	2	26
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	4	5	4	5	5	36
10	5	4	4	5	4	4	5	4	35
11	5	4	5	5	5	5	4	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	5	4	33
14	5	4	4	2	2	2	2	2	23
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	5	5	5	5	4	5	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	4	4	4	5	4	5	5	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	5	4	33
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	3	4	4	3	4	4	30

## Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Correlations												
		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	Kompetensi
X1.P1	Pearson Correlation	1	.406 <sup>**</sup>	.585 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	0.039	.733 <sup>**</sup>	.658 <sup>**</sup>	.362 <sup>**</sup>	.392 <sup>**</sup>	.354 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0.017	0.000	0.022	0.829	0.000	0.000	0.035	0.022	0.040	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P2	Pearson Correlation	.406 <sup>**</sup>	1	.732 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	0.305	.599 <sup>**</sup>	.652 <sup>**</sup>	0.318	.397 <sup>**</sup>	.366 <sup>**</sup>	.693 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.017		0.000	0.000	0.079	0.000	0.000	0.067	0.020	0.033	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P3	Pearson Correlation	.585 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	1	.747 <sup>**</sup>	0.286	.780 <sup>**</sup>	.622 <sup>**</sup>	.404 <sup>**</sup>	.578 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.101	0.000	0.000	0.018	0.000	0.000	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P4	Pearson Correlation	.391 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	1	.510 <sup>**</sup>	.593 <sup>**</sup>	.444 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>	.855 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.000	0.000		0.002	0.000	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P5	Pearson Correlation	0.039	0.305	0.286	.510 <sup>**</sup>	1	0.107	.341 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.829	0.079	0.101	0.002		0.546	0.048	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P6	Pearson Correlation	.733 <sup>**</sup>	.599 <sup>**</sup>	.780 <sup>**</sup>	.593 <sup>**</sup>	0.107	1	.704 <sup>**</sup>	.359 <sup>**</sup>	.470 <sup>**</sup>	.402 <sup>**</sup>	.752 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.546		0.000	0.037	0.005	0.018	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P7	Pearson Correlation	.658 <sup>**</sup>	.652 <sup>**</sup>	.622 <sup>**</sup>	.444 <sup>**</sup>	.341 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	1	.369 <sup>**</sup>	.383 <sup>**</sup>	0.294	.699 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.009	0.048	0.000		0.032	0.025	0.092	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P8	Pearson Correlation	.362 <sup>**</sup>	0.318	.404 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.359 <sup>**</sup>	.369 <sup>**</sup>	1	.544 <sup>**</sup>	.593 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.067	0.018	0.000	0.001	0.037	0.032		0.001	0.000	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P9	Pearson Correlation	.392 <sup>**</sup>	.397 <sup>**</sup>	.578 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	.470 <sup>**</sup>	.383 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	1	.890 <sup>**</sup>	.840 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.020	0.000	0.000	0.000	0.005	0.025	0.001		0.000	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.P10	Pearson Correlation	.354 <sup>**</sup>	.366 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>	.402 <sup>**</sup>	0.294	.593 <sup>**</sup>	.880 <sup>**</sup>	1	.820 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.033	0.000	0.000	0.000	0.018	0.092	0.000	0.000		0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Kompetensi	Pearson Correlation	.644 <sup>**</sup>	.693 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>	.855 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.752 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>	.840 <sup>**</sup>	.820 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
* . Correlation is significant at the 0.05 (level) (2-tailed).												
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

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

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

## Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations												
		X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	Motivasi
X2.P1	Pearson Correlation	1	.638 <sup>**</sup>	.688 <sup>**</sup>	.778 <sup>**</sup>	0.112	0.200	.660 <sup>**</sup>	.690 <sup>**</sup>	.688 <sup>**</sup>	0.200	.771 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.527	0.257	0.000	0.000	0.000	0.257	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P2	Pearson Correlation	.638 <sup>**</sup>	1	.641 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.375 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.467 <sup>**</sup>	.584 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.784 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.001	0.029	0.005	0.005	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P3	Pearson Correlation	.688 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	1	.747 <sup>**</sup>	0.217	0.256	.483 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	0.256	.822 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.217	0.143	0.004	0.000	0.000	0.143	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P4	Pearson Correlation	.778 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	1	0.329	0.332	.653 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	0.332	.853 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000		0.057	0.055	0.000	0.000	0.000	0.055	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P5	Pearson Correlation	0.112	.375 <sup>**</sup>	0.217	0.329	1	.519 <sup>**</sup>	.446 <sup>**</sup>	0.260	0.217	.519 <sup>**</sup>	.539 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.527	0.029	0.217	0.057		0.002	0.008	0.137	0.217	0.002	0.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P6	Pearson Correlation	0.200	.474 <sup>**</sup>	0.256	0.332	.519 <sup>**</sup>	1	0.285	0.273	0.256	1.000 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.257	0.005	0.143	0.055	0.002		0.103	0.119	0.143	0.000	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P7	Pearson Correlation	.660 <sup>**</sup>	.467 <sup>**</sup>	.483 <sup>**</sup>	.653 <sup>**</sup>	.446 <sup>**</sup>	0.285	1	.616 <sup>**</sup>	.483 <sup>**</sup>	0.285	.728 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.005	0.004	0.000	0.008	0.103		0.000	0.004	0.103	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P8	Pearson Correlation	.690 <sup>**</sup>	.584 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	0.260	0.273	.616 <sup>**</sup>	1	.735 <sup>**</sup>	0.273	.807 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.137	0.119	0.000		0.000	0.119	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P9	Pearson Correlation	.688 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	0.217	0.256	.483 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	1	0.256	.822 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.217	0.143	0.004	0.000		0.143	0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.P10	Pearson Correlation	0.200	.474 <sup>**</sup>	0.256	0.332	.519 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	0.285	0.273	0.256	1	.618 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.257	0.005	0.143	0.055	0.002	0.000	0.103	0.119	0.143		0.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Motivasi	Pearson Correlation	.771 <sup>**</sup>	.784 <sup>**</sup>	.822 <sup>**</sup>	.853 <sup>**</sup>	.539 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	.728 <sup>**</sup>	.807 <sup>**</sup>	.822 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

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

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

### Hasil Uji Validitas Disiplin (X3)

Correlations										
		X3.P1	X3.P2	X3.P3	X3.P4	X3.P5	X3.P6	X3.P7	X3.P8	Disiplin Kerja
X3.P1	Pearson Correlation	1	.540**	.717**	.615**	.347*	.0287	.432*	.620**	.669**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000	0,000	0,045	0,099	0,011	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P2	Pearson Correlation	.540**	1	.706**	.813**	.726**	.459**	.567**	.658**	.845**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P3	Pearson Correlation	.717**	.706**	1	.646**	.461**	.610**	0,338	.486**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,006	0,000	0,050	0,004	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P4	Pearson Correlation	.615**	.813**	.646**	1	.764**	.597**	.831**	.749**	.929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P5	Pearson Correlation	.347*	.726**	.461**	.764**	1	.614**	.741**	.836**	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,000	0,006	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P6	Pearson Correlation	.0287	.459**	.610**	.597**	.614**	1	.618**	.624**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P7	Pearson Correlation	.432*	.567**	0,338	.831**	.741**	.618**	1	.771**	.829**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,000	0,050	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.P8	Pearson Correlation	.620**	.658**	.486**	.749**	.836**	.624**	.771**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.669**	.845**	.744**	.929**	.860**	.744**	.829**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations										
		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Kinerja Pegawai
Y.P1	Pearson Correlation	1	.356*	.741**	.385*	0,282	.343*	0,252	0,282	.521**
	Sig. (2-tailed)		0,039	0,000	0,025	0,107	0,047	0,151	0,107	0,002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P2	Pearson Correlation	.356*	1	.478**	.669**	.711**	.704**	.627**	.711**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0,039		0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P3	Pearson Correlation	.741**	.478**	1	.581**	.548**	.608**	0,323	.548**	.720**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004		0,000	0,001	0,000	0,062	0,001	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P4	Pearson Correlation	.385*	.669**	.581**	1	.826**	.906**	.750**	.826**	.919**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P5	Pearson Correlation	0,282	.711**	.548**	.826**	1	.855**	.708**	1,000**	.924**
	Sig. (2-tailed)	0,107	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P6	Pearson Correlation	.343*	.704**	.608**	.906**	.855**	1	.720**	.855**	.927**
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P7	Pearson Correlation	0,252	.627**	0,323	.750**	.708**	.720**	1	.708**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,151	0,000	0,062	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.P8	Pearson Correlation	0,282	.711**	.548**	.826**	1,000**	.855**	.708**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	0,107	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.521**	.795**	.720**	.919**	.924**	.927**	.787**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Kompetensi (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

#### Motivasi (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

#### Disiplin (X3)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

#### Kinerja Pegawai (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	8

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	3.298		.570	.573
	Kompetensi	.425	.165	.480	2.571	.015
	Motivasi	.152	.127	.149	2.189	.024
	Disiplin Kerja	.331	.181	.327	3.827	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	3.298		.570	.573
	Kompetensi	.425	.165	.480	2.571	.015
	Motivasi	.152	.127	.149	2.189	.024
	Disiplin Kerja	.331	.181	.327	3.827	.028

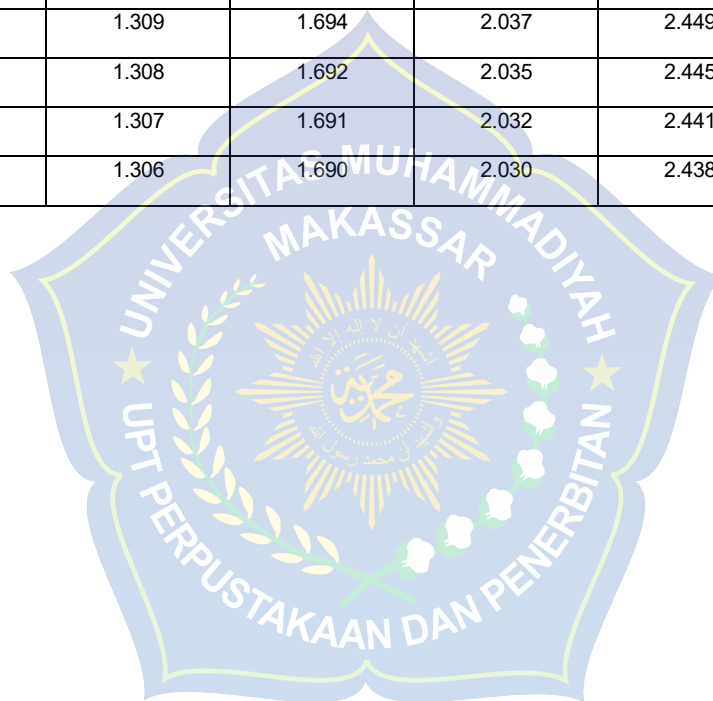
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Daftar r Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Daftar t Tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724



# Lampiran Lembar Validasi Data dan Abstrak



## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II, 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

### LEMBAR KONTROL VALIDASI PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	ANDI TENRI UNGA			
NIM	105721121221			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Hj. Nurinaya, S.T., M.M			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	04/07/25	OK (Menggunakan Kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	04/07/25	Menggunakan data primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	04/07/25	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	04/07/25	Tambahkan hasil statistik deskriptif pada penelitian	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	04/07/25	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	04/07/25	Tambahkan hasil uji asumsi statistik pada penelitian	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	04/07/25	- Revisi tabel hasil analisis regresi linier berganda, hasil uji koefisien determinasi, hasil uji parsial, (angka dituliskan lengkap dan tabel dituliskan kembali dan tidak copy paste dari SPSS)	
8	Hasil interpretasi data	04/07/25	Revisi berdasarkan perbaikan poin (4) dan poin (6)	
9	Dokumentasi	04/07/25	OK	

\*Harap validator memberi paraf ketika revisi telah disetujui

\*\*Catatan : Hasil Validasi ini disetujui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA	Andi Tenri Unga			
NIM	105721121221			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd, MM			
NAMA PEMBIMBING 2	Nurinaya, S.T, MM			
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E, MM			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	22 Juli 2025  28 Juli	1. Penulisan* 2. Menuliskan bukti hasil penelitian yang menyatakan positif dan signifikan* *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, open word->review->show markup ACC	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





## Lampiran Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini;

Nama : Andi Tenri Unga  
Nim : 105721121221  
Program Studi : Manajemen  
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 1 Agustus 2025  
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursholihah S. Um, M.I.P  
NBM: 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

### Lampiran Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



## Lampiran Surat Izin Penelitian


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 399/05/A.2-II/II/46/2025 Makassar, 20 februari 2025

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Andi Tenri Unga

Stambuk : 105721121221

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
 NPM.1051507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



---

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221  
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor : <b>5396/S.01/PTSP/2025</b> Lampiran : - Perihal : <b><u>Izin penelitian</u></b>	<b>Kepada Yth.</b> Bupati Gowa	
---	-----------------------------------	--

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6418/05/C.4-VIII/III/1446/2025 tanggal 06 Maret 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : <b>ANDI TENRI UNGA</b> Nomor Pokok : 105721121221 Program Studi : Manajemen Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar		
--	--	--

**PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Maret s/d 07 April 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 07 Maret 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN**

Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 11 Maret 2025

K e p a d a

Nomor : 400.14.5.4/ 79 /PERDASTRI      Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar  
 Sifat : Biasa      di\_  
 Lamp : -      MAKASSAR  
 Hal : **Rekomendasi Penelitian**

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor : 500.16.7.4/314/221/PENELITIAN/DPMPTSP-GOWA tanggal 10 Maret 2025, Tentang Surat Keterangan Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara (i) yang tersebut di bawah ini :

N a m a : ANDI TENRI UNGA  
 Tempat/Tanggal Lahir : Borongloe / 23 Desember 2001  
 Nomor Pokok : 105721121221  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
 Alamat : Tabbusalaya

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswa (i) UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi, terhitung mulai 14 Februari 2025 s/d 14 Maret 2025 dengan judul:

**“ PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA ”**

Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam lokasi penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
**PLT. KEPALA DINAS**



**Hj. RIKE SUSANTI, ST**  
 Pangkat : Pembina Tk.I / IV.b  
 NIP : 196807311998032002

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



## Lampiran Surat Izin telah Meneliti



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN**  
 Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 7 Agustus 2025

K e p a d a

Nomor : 400.14.5.4 / 80 / PERDASTRI      Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar  
 Sifat : Biasa      di\_  
 Lamp : -      MAKASSAR  
 Hal : **Keterangan Penelitian**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan telah selesainya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar atas nama:

N a m a : ANDI TENRI UNGA  
 Tempat/Tanggal Lahir : Borongloe/ 23 Desember 2001  
 Nomor Pokok : 105721121221  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (SI)  
 Alamat : Tabbusalaya

Dengan ini kami menyatakan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan penelitiannya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang berlangsung sejak tanggal 14 Februari 2025 hingga 14 Maret 2025 dengan judul:

**“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA”**

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian dengan baik, menjunjung tinggi etika akademik, serta menaati seluruh aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi kami.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
**PLT. KEPALA DINAS**

**Hj.RIKE SUSANTI .ST**  
 Pangkat : Pembina Tk.I / IV.b  
 NIP : 196807311998032002

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



## BIOGRAFI PENULIS



Andi Tenri Unga, lahir di Borongloe pada tanggal 23 desember 2001. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, putri dari Bapak Abdul Haris dan Ibu Andi Junaeda. Saat ini, penulis berdomisili di Dusun Tamalate, Kelurahan Timbuseng, Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Penulis mengawali pendidikan formalnya di SDN Borong Pa'La'La Kabupaten Gowa, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP di SMPN 1 Bontomarannu Kabupaten Gowa, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Pattallassang Kabupaten Gowa, yang diselesaikan pada tahun 2020. Pada tahun 2021 Penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama masa perkuliahan, penulis aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik dan non-akademik. Sebagai bentuk akhir dari proses pendidikan jenjang strata satu (S1), penulis menyusun tugas akhir atau skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa".