

## **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**Andriani Surya Ningsih<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>febyoladriyens@gmail.com, <sup>2</sup>sabanechdar@gmail.com

<sup>3</sup>maryadi@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

**Andriani Surya Ningsih, 2022.** Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan tambahan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar, secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 39 orang, menggunakan teknik sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan tambahan penghasilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Secara simultan kompetensi, disiplin dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan koefisien regresinya, kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa bahwa 63,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan, sisanya (36,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci :** Kompetensi, disiplin, tambahan penghasilan dan kinerja.

### **ABSTRACT**

**Andriani Surya Ningsih, 2022.** *The Influence of Competence, Discipline and Additional Income on the Performance of State Civil Apparatus at the Department of Industry, Trade, Small and Medium Enterprise Cooperatives in Selayar Islands Regency, supervised by H. Saban Echdar and Maryadi.*

*This study aims to analyze the effect of competence, discipline and additional income on the performance of the State Civil Apparatus at the Department of Industry, Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Selayar Islands Regency, partially and simultaneously. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The sample of this study amounted to 39 people, using the saturated sample technique, meaning that all the population was sampled.*

*The results showed that partially, competence, and discipline had a positive and significant effect on the performance of ASN, while additional income had no significant effect on the performance of the State Civil Apparatus. Simultaneously, competence, discipline and income have a positive and significant effect on ASN performance. The results of the coefficient of determination show that 63.8% of employee performance is influenced by the variables of competence, discipline and additional income, the rest (36.2%) is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *Competence, discipline, additional income and performance.*

**PENDAHULUAN**

Tugas dan peran aparatur sipil negara dalam pembangunan saat ini semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman dan kemajuan teknologi. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan dengan berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang mempengaruhi kedudukan aparatur selaku perencanaan, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis. Pada dasarnya, sumber daya manusia digunakan sebagai fasilitator, pemikir dan perencana dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana organisasi pemerintah saat ini didesak untuk melakukan perbaikan pelayanan publik dan akuntabilitas kepada seluruh pemangku kepentingan (Firman & Said, 2016)

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia disektor pemerintahan yang bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksana pemerintahan dan pembangunan nasional, karenanya peranan pegawai sangat penting sebagai pelaksana kegiatan. Pegawai merupakan modal organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan agar mereka memiliki kemampuan dan potensi untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Secara umum, di dunia kerja, pada lembaga pemerintah terutama bidang sumber daya manusia akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya. Instansi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuannya, masing-masing instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang dalam instansi tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara atau pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai melalui upaya para pelaku yang ada dalam setiap instansi. Pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini akan berkaitan dengan kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, kinerja pegawai bisa diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas Aparatur Sipil Negara di tempat kerja dan menggambarkan perilaku mereka dalam aktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin. Kompetensi menurut Dala Lubis (2018) yaitu karakteristik dasar pegawai yang berhubungan dengan efektivitas kinerja ditempat kerjanya. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang melekat pada orang yang memiliki perilaku yang dapat diprediksi dalam situasi yang berbeda dan memiliki tanggung jawab profesional yang berbeda. Baik atau buruknya kinerja pegawai bisa diukur melalui kriteria atau standar yang digunakan. Efektivitas tingkat kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi menggambarkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai disetiap tingkat, menguraikan standar untuk setiap tingkat dan menentukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif guna mencapai standar kualitas profesional dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi Aparatur Sipil Negara bisa dicapai dengan memberikan pelatihan berdasarkan kebutuhan kerja dan tujuan organisasi. Riyanda (2017) mengemukakan bahwa seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi jika mempunyai keahlian, pengetahuan serta keterampilan. Selain kompetensi, disiplin juga memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

Disiplin adalah faktor utama yang diperlukan dan dianggap sebagai alat untuk memperingati pegawai yang tidak ingin mengubah karakter dan perilaku mereka. Apabila seorang pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, maka pegawai tersebut memiliki disiplin yang baik.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama kinerja pegawai, maka perlu adanya disiplin agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya yang baik dan benar. Tambahan penghasilan pegawai adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kerja adalah penghasilan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja pegawai.

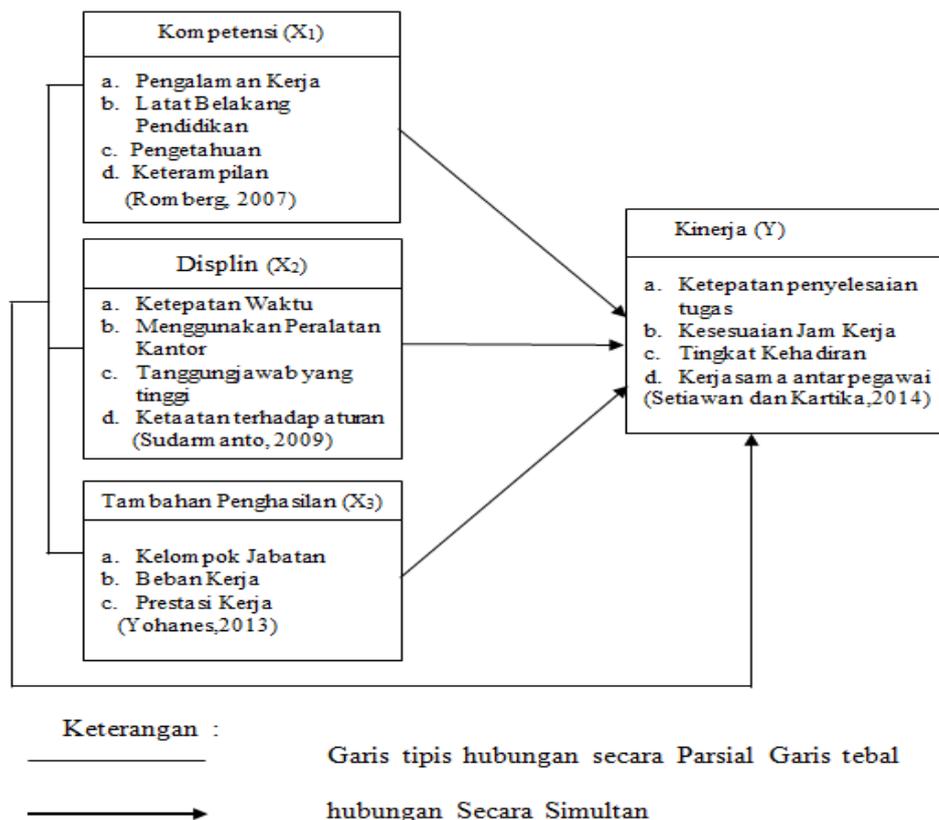
Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061 – 5449 Tahun 2019 tentang tata cara persetujuan menteri dalam negeri terhadap tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintahan daerah.

Dengan disiplin dan tambahan penghasilan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah maka akan menunjukkan seberapa besar kompetensinya, dimana hal ini berdampak pada kinerja aparatur tersebut. Kuncinya adalah kinerja dapat tercapai sesuai harapan dengan disiplin dan tambahan penghasilan yang didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh aparatur, sehingga pekerjaan bisa terlaksana secara efektif dan efisien. Hidayat & Latief (2018) menyatakan pemahaman anggota organisasi tentang kewajibannya dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi akan mengarahkan pegawai mencapai prestasi yang baik dan tentu hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi stimulus bagi dirinya untuk mendapatkan tambahan penghasilan karena prestasinya

Hasil observasi awal diketahui bahwa masih ada pegawai yang mendapat pemotongan tambahan penghasilan berhubung karena pegawai tersebut kehadiran/absensinya tidak maksimal dan tidak mengikuti apel pagi, apel sore, keterlambatan ceklok dan tidak mengisi laporan kerja harian yang dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja, dalam artian jika para pegawai selalu terlambat dan cepat pulang tidak sesuai dengan aturan yang ada, maka akan berpengaruh pada disiplin dan kompetensi mereka, berupa tugas dan tanggung jawab yang harusnya mereka dapat kerja secara maksimal menjadi tidak maksimal, karena banyak waktu yang terbuang akibatnya akan terjadi keterlambatan pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan dengan cepat akan terkendala waktu karena kehadiran yang tidak tepat waktu, yang otomatis berpengaruh pada kinerja para pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Melihat berbagai fenomena perilaku pegawai yang terjadi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Tambahan penghasilan Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitian, yaitu :

Diduga bahwa kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Diduga bahwa kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Diduga bahwa kompetensi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survey dengan pendekatan kuantitatif, sebab data disajikan dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif pada umumnya adalah pengembangan penelitian atau pengujian kembali untuk membuktikan derajat kebenaran sebuah fenomena. Kegiatan penelitian ini telah dilaksanakan di pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 1 (satu) bulan yaitu pada bulan April 2022. Sampel dalam penelitian berjumlah 39 orang, dengan menggunakan Teknik sampel jenuh artinya semua populasi menjadi sampel penelitian yaitu

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta
1 (Constant)	4.772	3.899	
Kompetensi	.418	.133	.416
Disiplin	.414	.130	.469
Tambahan Penghasilan	.019	.221	.013

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.772 + 0.418X_1 + 0.414X_2 + 0.019X_3$$

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4.772 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, Disiplin, dan tambahan penghasilan jika nilainya 0 maka kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 4.772.
- Nilai koefisien kompetensi sebesar 0.418 dengan nilai positif berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi 1 kali kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkatkan sebesar 0.418.
- Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,414 dengan nilai positif berarti sikap peningkatan Disiplin 1 kali maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkatkan sebesar 0,414.
- Nilai koefisien tambahan penghasilan sebesar 0.019, dengan nilai positif berarti setiap peningkatan 1 kali maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat sebesar 0.019.

Berdasarkan interpretasi koefisien regresi dapat diketahui bahwa setiap variabel independen memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen.

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficiens	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	4.772	3.899		1.224	.229
Kompetensi	.418	.133	.416	3.135	.003
Disiplin	.414	.130	.469	3.189	.003
Tambahan Penghasilan	.019	.221	.013	.085	.932

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

**a. Variabel Kompetensi**

Pengujian secara parsial terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja menghasilkan nilai t hitung = 3.135 lebih besar dari t tabel = 2.028, dan tingkat signifikansi = 0.003 lebih kecil dari 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.418 menunjukkan pola hubungan positif dan signifikan antara kompetensi (X1) dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). hal ini berarti setiap kenaikan variabel kompetensi maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.418 satuan. Oleh karenanya dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini *diterima*.

**b. Variabel Disiplin**

Hasil uji hipotesa kedua terkait pengaruh Disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara menghasilkan nilai t hitung = 3.189 lebih besar dari nilai t tabel = 2.028, dengan tingkat signifikansi = 0.003 lebih dari 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.414, ini menunjukkan adanya pola hubungan positif dan signifikan antara Disiplin (X) dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), berarti setiap kenaikan variabel Disiplin maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.414 satuan. Dapat disimpulkan hipotesis kedua *diterima*.

**c. Variabel Tambahan Penghasilan**

Pada variabel tambahan penghasilan memiliki t hitung sebesar 0.085 lebih kecil dari nilai t tabel = 2.028 dan diperoleh nilai signifikansi = 0.932 lebih besar dari 0.05 ( $0.932 > 0.05$ ), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, maka hipotesa ketiga *ditolak*.

**Uji f (Uji Simultan)**

**Tabel 3. Hasil Uji f (Uji Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	207.177	3	69.059	20.528	<,001 <sup>b</sup>
Residual	117.746	35	3.394		
Total	324.923	38			

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Hasil olah data melalui uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung = 20.528 lebih besar nilai F tabel = 2.78 ( $20.528 > 2.78$ ) dengan nilai signifikansi = 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan secara

bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### Koefisien Diterminasi

**Tabel 4. Koefisien Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.607	1.834
a. Predictors : Contant, Tambahan Penghasilan, Kompetensi, Disiplin				
b. Dependent Variabel : Kinerja				

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas koefisien determinasi ditunjukkan pada kolom R Square sebesar 0.638 sehingga koefisien determinasinya yaitu  $0.638 \times 100\% = 63,8\%$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 63,8% kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel independen yang diteliti yaitu kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan, sedangkan sisanya yaitu 36,2% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 5.40 menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung = 3.135 >  $t$  tabel = 2.028, dan tingkat signifikansi = 0.003 < 0.05 (0.003 < 0.05), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.418 menunjukkan pola hubungan positif dan signifikan antara kompetensi (X1) dengan kinerja (Y). hal ini berarti setiap kenaikan variabel kompetensi maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.418 satuan.

Hasil penelitian ini smenejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan. oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), Khaeriah et al. (2020) dan Putra et al. (2020), yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesa pada tabel 5.48 menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti nilai  $t$  hitung = 3.189 >  $t$  tabel = 2.028, dengan tingkat signifikansi = 0.003 < 0.05 (0.003 < 0.05), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.414, ini menunjukkan adanya pola hubungan positif dan signifikan antara Disiplin (X) dengan kinerja Aparatur Sipil

Negara (Y), berarti setiap kenaikan variabel Disiplin maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.414 satuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi & Sukmasari (2016) dan Gesang (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis terkait dengan pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja berdasarkan tabel 5.16 dengan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, signifikansi lebih besar dari 0.5. sehingga hipotesa ketiga yakni tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara pada Dinas

Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari respon yang diberikan dapat diperoleh hasil bahwa pada indikator kelompok/kelas jabatan menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar berusaha bekerja keras sesuai kemampuan mereka untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Sedangkan pada indikator beban kerja, berdasarkan respon yang diberikan dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan bersungguh-sungguh karena mereka menyadari akan kewajiban mereka sebagai seorang Aparatur Sipil Negara dan mengaktualisasikan diri untuk memperoleh hasil kerja yang baik.

### **4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Tambahan Penghasilan secara simultan terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji f (simultan) dapat disimpulkan bahwa kompetensi, Disiplin, dan tambahan penghasilan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar berpengaruh terhadap kinerja. Terbukti dari hasil data melalui uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung = 20.528 > F tabel = 2.78 (20.528 > 2.78) dengan nilai signifikansi = 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Artinya, apabila ketiga variabel independen yaitu kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan ditingkatkan maka akan memberi peluang pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaeriah et al. (2020), Putra et al. (2020), Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), Suwanto (2019), Gesang (2017), Ardi & Sukmasari (2016), Novita (2019) dan Hardiansyah (2017) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan bersama variabel lainnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

### **5. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel 5.40 nampak bahwa kompetensi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah di Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini terlihat dari standar B variabel kompetensi sebesar 418, disiplin kerja 414 dan tambahan penghasilan sebesar 019. Hal ini berarti bahwa jika ingin meningkatkan kinerja ASN maka kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah harus ditingkatkan secara signifikan dan berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, Disiplin dan tambahan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh kompetensi, disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan tambahan penghasilan tidak memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Usaha Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Berdasarkan koefisien regresinya kompetensi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar dibanding variabel lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank*, 7(2), 105-110.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Panduan Komprehensif Langkah Demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Indonesia: Ghalia.

- Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro Semarang.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business*, 4(3), 60-67.
- Gesang, D, T. (2017). Pengaruh Disiplin, Stes Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Kebumen. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Ketiga)*. Diponegoro. Universitas.
- Hardiansyah, R, O. (2017). Pengaruh Etos Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Yogyakarta. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan., Melayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- J, Lexy, Moleong. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Khaeriah, K., Razak, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan, Infrastruktur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. *Nobel Management Review*, 1(1), 1-8.
- Lubis, A, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mathis., and Jckson. (2012). *Human Resource Management*. Thomson Learning.
- Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pemberntukan dan Sususan perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, i(1), 49-56.

- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota yogyakarta. Skripsi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai., dan Salaga. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakart. Erlangga.
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Katalogis, 3(1).
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Kerja PT. Refika Aditama.
- Siagian, S, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. PT Alfabeta.
- Simamora., Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sutrisno., Edi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Wonogiri. PROSIDING SEMINAR NASIONAL, 1 (01), 355-390.
- Widowati, S, T. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Semangat Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Patean Kabupaten Kendal. Universitas Negeri Semarang.
- Widowati, S, T. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Semangat Kerja, Disiplin, dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Pelayanan di kantor Kecamatan Patean Kabupaten Kendal. Universitas Negeri Semarang.