

**ANALISIS PENGARUH KINERJA APARATUR TERHADAP PELAYANAN  
PUBLIK BAGIAN PEREKONOMIAN KOTA MAKASSAR**  
*(Studi Kasus Dinas Perdagangan Kota Makassar)*

Andi Mulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar  
Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36, Samata-Gowa

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, kerjasama dan insentif terhadap kinerja karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar. Subyek penelitian ini adalah sebagian besar karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar, sedangkan variabel penelitian adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar, Oleh karena jumlah anggota populasi relatif kecil, maka sebagian besar anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Dengan cara pemilihan secara purposif (sejaja) sebesar 50 % dari jumlah populasi yang ada. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner, dari data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, kerjasama dan insentif terhadap kinerja pegawai bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar. 2) terdapat kontribusi terbesar variabel insentif terhadap kinerja pegawai bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kerjasama dengan koefisien korelasi 0,5947 (59,47%) dan signifikansi 0,0016.

**Kata Kunci** : Kinerja, Aparatur, Pelayanan, Publik, Perekonomian, Kota Makassar

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, job skills, cooperation and incentives to employees performance Section Economic Affairs (Office of Trade) of Makassar. The research was conducted on the Economy Section (Department of Commerce) of Makassar. The subjects of this study is most employees Section Economic Affairs (Department of Commerce) Makassar, while the research variable is the discipline of work, work motivation and work ability of employees of the Economy (Department of Commerce) City Makassar. Populasi research is all employees of the Economy Section (Department of Commerce) Makassar, therefore the number of members of the population is relatively small, so most members will serve as the sample population. Ririskiky election purposive manner (segaja) at 50% of the total population. Data collection by observation, interviews and questionnaires, the data were analyzed using multiple regression analysis.

The results showed that: 1) there is significant relationship between work discipline, work motivation, job skills, cooperation and incentives to employee performance parts Economy (Department of Commerce) of Makassar. 2) there is the greatest contribution to employee performance incentives variable part of the Economy (Department of Commerce) Makassar compared with the variable of work discipline, work motivation, job skills, and cooperation with correlation coefficient of 0.5947 (59.47%) and the significance of 0.0016.

Key words: Performance, Apparatus, Service, Public, Economic, Makassar

## PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah atau Instansi Pemerintah sebagai organisasi publik, selama ini dikenal mempunyai kinerja organisasional berparadigma legalistik, yaitu kinerja aparatur pemerintah pada umumnya diukur dari kemampuannya untuk menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Paradigma tersebut diberlakukan karena di masa yang lalu, fungsi organisasi publik hanya mengutamakan pengaturan semata. Di masa mendatang, fungsi organisasi publik tersebut sudah sepantasnya diubah, dimana fungsi organisasi publik atau instansi pemerintah tidak hanya mengatur berjalannya roda pemerintahan, tetapi juga berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, diperlukan perbaikan dan peningkatan mutu pada setiap kegiatan, termasuk didalamnya peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat luas.

## TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumberdaya manusia dalam suatu organisasi adalah meningkatnya prestasi kerja. Dengan prestasi kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. **Martoyo (2000 : 141)** mengemukakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain : (a) motivasi, (b) kepuasan, (c) tingkat stres, (d) kondisi fisik pekerjaan, (e) kompensasi, (f) aspek-aspek ekonomis, (g) aspek-aspek teknis dan (h) perilaku-perilaku lainnya.

Wewenang dan tanggungjawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (*performance*) organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas (kemampuan) dan kompetensi masing-masing peserta organisasi yang bersangkutan. Prawirosentono (1999 : 29) Dalam pencapaian tujuan organisasi, baik individu maupun organisasi dalam menjalankan aktivitas harus didasari oleh peraturan dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, bahwa organisasi yang merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang berkaitan satu sama lain dalam proses pencapaian tujuan atau sasaran yang diinginkan, menuntut adanya kinerja dari individu sebagai bagian dari sistem.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan prestasi lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*organization performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik. Pengertian prestasi kerja atau kinerja (*performance*) menurut **Prwirosentono (1999 : 2)**, bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian tersebut di atas menjelaskan bahwa pencapaian tujuan atau kinerja suatu organisasi hanya dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan bila didukung oleh unit-unit kerja atau individu-individu yang terdapat didalamnya membentuk kerjasama yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja organisasi bergantung kepada kemampuan dan kompetensi para pelaku yang terdapat pada unit-unit kerja atau individu dalam organisasi bersangkutan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian formal atas hasil kerja seseorang yang dilakukan oleh seorang penilai. Hasil penilaian harus disampaikan kepada direksi dan seluruh karyawan yang terlibat lalu dimasukkan dalam file dokumen kepegawaian karyawan yang bersangkutan. (Prwirisentono,. 1999:216) Sementara itu, **Matoyo (2000:92)** mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*)

adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan dirinya untuk kepentingan organisasi. Adapun yang menjadi sasaran penilaian karyawan antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan dan sebagainya.

Menurut **Furtwengler (2000:1)** penilaian kerja meliputi lima elemen yaitu : 1) Perbaikan kinerja; 2) Pengembangan karyawan; 3) Kepuasan karyawan; 4) Keputusan kompensasi; 5) Ketrampilan berkomunikasi. Lebih lanjut dipaparkan kinerja diukur dalam hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai.

Tentunya penilaian prestasi yang tinggi senantiasa diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas, pandai bergaul, memiliki motivasi yang tinggi dan sebagainya. Suatu organisasi dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut terselenggaranya secara terstruktur, konsisten dan berkelanjutan. Perwujudan kewajiban suatu organisasi adalah mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar. Subyek penelitian ini adalah sebagian besar karyawan Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan ) Kota Makassar, sedangkan variabel penelitian adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar, Oleh karena jumlah anggota populasi relatif kecil, maka sebagian besar anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Dengan cara pemilihan secara purposif (segaja) sebesar 50% dari jumlah populasi yang ada. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner, dari data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

## **PEMBAHASAN**

**A. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kemampuan Kerja, Kerjasama dan Insentif terhadap Kinerja karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar**

Hasil analisis Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Kerjasama ( $X_4$ ) dan Insentif ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ), menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.9205. Ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Kerjasama ( $X_4$ ) dan Insentif ( $X_5$ ) secara simultan dapat menjelaskan (menyumbang) 92.05 % dari variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ), selebihnya (7,95 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model regresi yang digunakan. Hubungan simultan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Kerjasama ( $X_4$ ) dan Insentif ( $X_5$ ) dengan kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar. ( $Y$ ) seperti ditunjukkan oleh koefisien korelasi (*Multiple R*) = 0.9594, mengindikasikan tingkat hubungan yang sangat singkat.

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Kerjasama ( $X_4$ ) dan Insentif ( $X_5$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar. ( $Y$ ), dilakukan uji-Fisher (uji-F). Hasil analisis sebagaimana disajikan pada Tabel 2 memberikan nilai  $F_{\text{Hitung}} = 20.84$  pada taraf signifikansi 0,0001. Ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Kerjasama ( $X_4$ ) dan Insentif ( $X_5$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian Setda Kota Makassar ( $Y$ ) pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,0001 atau 0,01 persen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kerjasama dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar, dengan ini dinyatakan diterima.

**B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar.**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0.3508 dengan nilai  $t$  sebesar 3.2552 dan signifikansi 0,0099. Ini menjelaskan bahwa variabel disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh Linear dan positif (searah) yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ). Koefisien

regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0.3508 satuan, sebaliknya setiap penurunan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, akan menurunkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0.3508 satuan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,0099$  atau 0,99 %, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar tetap konstan.

Koefisien Determinasi ( $r_{y1.23^2}$ ) sebesar 0.0936, mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial menyumbang 9.36 terhadap variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) selebihnya (90,64 %) ditentukan oleh variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja ( $X_1$ ) kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Disiplin kerja ( $X_1$ ) akan menyebabkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin rendah.

### **C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar.**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,3854 dengan nilai  $t$  sebesar 2,67 dan signifikansi 0,0256 atau 2,56 %. Ini menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh Linear dan positif (searah) yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ). Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,3854, sebaliknya setiap penurunan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, akan menurunkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,3854 satuan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,0256$  atau 2,56 %, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar tetap konstan.

Koefisien Determinasi ( $r_{y2.23^2}$ ) sebesar 0,0630, mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial menyumbang 6,30 % terhadap variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) selebihnya (92,70 %) ditentukan oleh variabel lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja ( $X_2$ ) kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Motivasi kerja akan menyebabkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin rendah.

#### **D. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian ( dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y) sebesar 0,3522 dengan nilai t sebesar 2,8555 dan signifikansi 0,0189. Ini menjelaskan bahwa variabel Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh Linear dan positif (searah) yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y). Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kemampuan kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y) sebesar 0,3522, sebaliknya setiap penurunan Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, akan menurunkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y) sebesar 0,3522 satuan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,0189$  atau 1,89 %, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar tetap konstan.

Koefisien Determinasi ( $r_{y3.23^2}$ ) sebesar 0,0720, mengindikasikan bahwa variabel Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial menyumbang 7.20 % terhadap variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y) selebihnya (82,80.%) ditentukan oleh variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Kemampuan kerja akan menyebabkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin rendah.

#### **E. Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kota Makassar**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kerjasama ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y) sebesar 0,4440 dengan nilai t sebesar 4,4079 dan signifikansi 0,0017 atau 0,17 %. Ini menjelaskan bahwa variabel Kerjasama ( $X_4$ ) memiliki pengaruh Linear dan positif (searah) yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar (Y). Koefisien

regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kerjasama ( $X_4$ ) sebesar satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,4440, sebaliknya setiap penurunan Kerjasama ( $X_4$ ) sebesar satu satuan, akan menurunkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Setda Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,4440 satuan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,0017$  atau 0,17 %, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar tetap konstan.

Koefisien Determinasi ( $r_{y3.12^2}$ ) sebesar 0,1717, mengindikasikan bahwa variabel Kerjasama ( $X_4$ ) secara parsial menyumbang 17,17 % terhadap variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) selebihnya (83,83 %) ditentukan oleh variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kerjasama akan menyebabkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Kerjasama akan menyebabkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin rendah.

#### **F. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kota Makassar**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Insentif ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai/karyawan Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,5947 dengan nilai  $t$  sebesar 4,4376 dan signifikansi 0,0016 atau 0,16 %. Ini menjelaskan bahwa variabel Insentif ( $X_5$ ) memiliki pengaruh Linear dan positif (searah) yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ). Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan Insentif ( $X_5$ ) sebesar satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,5947, sebaliknya setiap penurunan Insentif ( $X_5$ ) sebesar satu satuan, akan menurunkan Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) sebesar 0,5947 satuan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,0016$  atau 0,16 %, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar tetap konstan.

Koefisien Determinasi ( $r_{y3.12^2}$ ) sebesar 0,1740, mengindikasikan bahwa variabel Insentif ( $X_5$ ) secara parsial menyumbang 17,40 % terhadap variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar ( $Y$ ) selebihnya (82,60 %) ditentukan oleh variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Insentif ( $X_5$ ) kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin tinggi. Sebaliknya,



semakin rendah tingkat Kemampuan kerja akan menyebabkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar juga cenderung semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis parsial, dapat diketahui bahwa variabel insentif memiliki pengaruh terbesar terhadap variasi tinggi rendahnya Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan ) Kota Makassar dibandingkan dengan empat variabel lainnya. Dengan demikian, insentif memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil analisis variabel-variabel terikat maupun bebas, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : 1) Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, kerjasama dan insentif terhadap kinerja pegawai bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar. 2) Bahwa terdapat kontribusi terbesar variabel insentif terhadap kinerja pegawai bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kerjasama dengan koefisien korelasi 0,5947 (59,47% ) dan signifikansi 0,0016.

### **B. Saran**

Didalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian ( Dinas Perdagangan) Kota Makassar, maka disarankan kepada pihak Pimpinan untuk : 1) Menempuh kebijakan peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, kerjasama dan insentif yang pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Sedangkan tingkat kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, kerjasama dan insentif pada umumnya masih berada pada kategori cukup memuaskan, sehingga upaya untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Bagian Perekonomian (Dinas Perdagangan) Kota Makassar peluangnya masih terbuka lebar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim -----, 1997. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bala, R., 2001, Performance – Management, Jakarta : PT. Gramedia.
- Chaplin, J. P., 1968, Kamus Lengkap Psikologi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Furtwengler, D., 2000, Penilaian Kinerja, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M, Donnelly, Jr., James. H., 1997. Organisasi, Ed. Ke - 8. Terjemahan Nunuk Adiarni, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Kristiadi, J. B., 1994, Kemampuan Aparatur Negara dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Kerjasama FISIP UNHAS dan Bappenas. Makassar. Panitia Seminar.
- Kussiyanto, B. 1993. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta. LPPM.
- Martoyo, Susilo, 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed-ke3. Yogyakarta : BPFE.
- Muchdarsyah, Ahmad, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed-ke1. Bandung : RemajaRosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja karyawan. Jakarta : Bina Aksara.
- Rivianto, J. 1985. Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Siagian. Sondang P. 1985. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjounidjo. 1985. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winardi. 2001. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wursanto, IG. 1988. Manajemen Kepegawaian. Jilid 1 dan Jilid 2. Yogyakarta : Kanisius.