

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**SUBRIAH
2017.MM.2.0778**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**SUBRIAH
2017.MM.2.0778**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

SUBRIAH

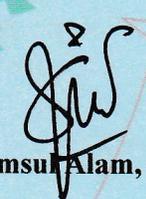
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 7 Agustus 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

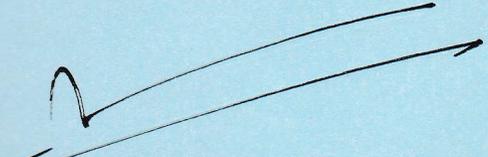

Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

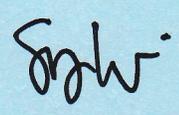

Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Subriah
NIM : 2017MM208778
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Mustaking Muhtab, S.Sos, M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 7 Agustus 2020

SK Penguji Nomor : 250/PPS/STIE-NL/VIII/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Agustus 2020

Mahasiswa Ybs,



SUBRIAH

NIM: 2017.MM.2.0778

ABSTRAK

Subriah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dibimbing oleh Mashur Razak dan Syamsul Alam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (2) variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci: *motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja*



ABSTRACT

Subriah. 2020. *The Effect of Work Motivation, Leadership, and Work Discipline toward the Staff's Performance at the Investment Office and the One Stop Integrated Service in Majene Regency, supervised by Mashur Razak and Syamsul Alam.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of work motivation, leadership, and work discipline partially and simultaneously toward the staff's performance at the Office of Investment and Integrated Services One Door Majene Regency (2) the most dominant variable affects the staff's performance at the Office One Stop Investment and Integrated Services in Majene Regency.

The study approach was a survey approach. The study was conducted at the One-stop Investment and Integrated Services Office of Majene Regency from October to November 2019. This study used a survey method. The population in this study were all employees of the Office of Investment and Integrated Services of One Door Majene Regency, as many as 56 people. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census) in which all populations in this study were sampled. The sample used in this study were 56 people. Analysis of the data used was Multiple Regression Analysis.

The results show that (1) there is a positive and significant effect of work motivation, leadership, and work discipline partially and simultaneously toward the staff's performance at the Office of Investment and Integrated Services of One Door Majene Regency (2) work motivation is the most dominant variable affects the staff's performance at the Office of Investment and One Stop Integrated Services in Majene Regency.

Keywords: *work motivation, leadership, work discipline, and performance*

A.



KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E.,M.Si selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Mustaking Muhtab, S.Sos, M.Si dan Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

6. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
8. Bupati, Wakil Bupati, Kepala dan Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene serta rekan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
9. Orang Tua dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Agustus 2020

Penulis

SUBRIAH

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Pengertian Organisasi.....	10
2.3. Pengertian dan Penilaian Kinerja.....	14
2.4. Motivasi Kerja.....	23
2.5. Kepemimpinan	27
2.6. Disiplin Kerja.....	29
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	35
3.2. Hipotesis Penelitian.....	36
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	37

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	39
4.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
4.3. Populasi dan Sampel.....	40
4.4. Bentuk dan Asal Data.....	40
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
4.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data.....	41
4.7. Teknik Analisis Data.....	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	44
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
5.1.2. Karakteristik Responden.....	52
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas item Penelitian.....	61
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
5.1.6. Uji Asumsi Klasik.....	65
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	69
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan.....	83
6.2. Keterbatasan Penelitian.....	84
6.3. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut jenis Kelamin	53
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut kelompok umur	53
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut masa kerja	54
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi	55
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan	57
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja.....	59
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja.....	60
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel	62
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	63
Tabel 5.10. Output Olah Data Perhitungan Regresi.....	64
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 5.13. Hasil Uji t	69
Tabel 5.14. Hasil Uji F	73
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta.....	75
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	36
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot	67
Gambar 5.2. Uji Normalitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Hasil Tanggapan Responden*
3. *Uji Validitas*
4. *Uji Reliabilitas*
5. *Uji Asumsi Klasik*
6. *Uji Regresi Berganda*

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era teknologi global sekarang ini tanggungjawab manusia banyak yang telah digantikan oleh teknologi, namun kontribusi manusia tetap memiliki andil yang tinggi dalam kesuksesan dalam berorganisasi. Dibidang pemerintah faktor penunjang pembangunan nasional bertitik tumpuh pada dua faktor yaitu teknologi dan manusia dalam implementasinya, hal ini tidak dapat dipungkiri sebab salah satu komponen utama dalam menggapai tujuan utama dalam pembangunan nasional. Untuk menghadapi isu sumberdaya manusia yang telah banyak dihadapi pada era teknologi, pemerintah dianggap perlu dalam meningkatkan serta melakukan pembenahan baik dari segi perilaku dan performa kinerja aparaturnya, untuk mendapatkan target pencapaian yang lebih baik dibidang sumberdaya manusia.

Good governance (tata kelola yang baik) adalah sebuah garis norma dalam suatu manajemen yang baik yang memebrikan hubungan yang baik anantara seluruh individu yang terdapat didalam sebuah organisasi yang dapat memebrikan pengaruh terhadap organisasi, baik dalam lingkungan organisasi maupun diluar organisasi. Garis aturan ini memberiakan suatu sistematika dalam kegiatan mengontrol serta memberikan arahan di dalam aktivitas organisasi sehingga dapat memberikan manajemen yang baik. Ada empat elemen inti dalam *good corporate governance* yaitu transparansi, integritas, akuntabilitas dan tanggungjawab serta ikut andil.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagai suatu instansi pemerintah yang melaksanakan tugas Bidang

Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan maka perlu dilakukan analisis terhadap pencapaian kerjanya. Sebagai lembaga yang melaksanakan urusan penanaman modal dan pelayanan perizinan, kinerja pegawai sangat tergantung atas kinerja Pegawai yang merupakan asset utama. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas layanan. Pada pengukuran kinerja kegiatan di lingkungan kelompok indikator kinerja *input*, *output* dan *outcome* yang setiap indikator kinerja penentuannya berdasarkan dari kegiatan yang direncanakan dan yang dilaksanakan kecuali indikator kinerja *benefit* dan *impact*, penilaian manfaat serta dampaknya belum dapat dilakukan sejauhmana pengaruh dari suatu kegiatan.

Perencanaan yang tidak konsisten dengan pelaksanaan program kerja yang ada, akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja pegawai, adanya kapasitas yang kurang sesuai dengan bidang kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan yang tidak optimal, disiplin kerja pegawai yang rendah serta fasilitas yang tidak memadai. Berbagai organisasi baik organisasi yang orientasi profit maupun non profit seperti kegiatan pemerintahan, sedang mengalami kekurangan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*) serta sarana prasarana pendukung sehingga mengalami kesulitan dalam pencapaian kerjanya. Atas dasar problema tersebut maka dalam penyelenggaraan organisasi, utamanya dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada masyarakat, problema tersebut perlu dilakukan pembenahan secara terencana dan terstruktur agar citra pemerintahan ditengah – tengah masyarakat yang semakin kritis tidak menjadi terpuruk.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu daerah Majene, kinerja pekerja pemerintah belum optimal terlihat dari beberapa indikator penghambat kinerja, yaitu :

1. Aparatur pemerintahan dalam mengemban tanggungjawab masih cenderung mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hal tersebut menjadi kemunduran dalam pemcapaian target institusi tersebut dan berdampak kepada kinerja organisasi yang kurang baik.
2. Minimnya kesadaran diri akan amanah pekerjaan yang diemban oleh aparatur negara, hal tersebut disebabkan karena waktu kerja aparatur tersebut terlalu lama dalam suatu divisi sehingga berdampak pada perilaku acuh terhadap pekerjaan dan merasa mengetahui cara menyelesaikan tanggung jawab tersebut dengan cepat dan akhirnya kualitas pekerjaan tersebut terabaikan.
3. Kurangnya output kinerja yang dicapai suatu aparatur dikarenakan minim pengetahuan akan pekerjaan yang dia lakukan. Salah satu indikator minimnya pengetahuan disebabkan inkonsistensi kompetensi dengan atanggung jawab pekerjaan yang diberikan atau dengan kata lain bahwa seorang aparatur negara melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dikuasai.
4. Turunnya keinginan aparatur untuk menjalankan tanggungjawab disebabkan tidak dimanfaatkannya kemampuan pegawai yang mempunyai kapasitas bidang keilmuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Adapun penelitian Wijaya (2015), yang mengemukakan bahwa inisiatif diri (motivasi) mempunyai dampak yang searah dan sesuai, hal ini terjadi jika motivasi untuk kehidupan lebih baik yang diinginkan oleh pekerja akan

meningkatkan performa kerjanya. Muizu et. al (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal. Safitri (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan berdampak searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu beberapa variabel yang telah diteliti sebelumnya akan di analisis pada penelitian ini untuk melihat variabel yang mana lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada dinas Investasi Modal dan layanan Terintegrasi Kabupaten Majene. Dari hasil uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan tema penelitian tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di Dinas Investasi Modal dan layanan Terintegrasi Kabupaten Majene.

1.2. Rumusan Masalah

Hasil pemaparan yang telah dijelaskan pada pendahuluan sebelumnya, maka masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?

4. Apakah motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?
5. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Mendapat pemahaman dan menjawab dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Mendapat pemahaman dan menjawab dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Mendapat pemahaman dan menjawab dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
4. Mendapat pemahaman dan menjawab dari pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
5. Mendapat pemahaman dan menjawab dari pengaruh faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap aktivitas karyawan dinas Investasi Modal dan layanan Terintegrasi Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat riset ini adalah yakni :

1. Menjadi informasi masukan bagi pemerintah Daerah untuk rangka penyusunan program-program mengenai pengembangan kinerja pegawai yang unggul dalam berbagai kemungkinan pada persaingan global pegawai di masa yang akan datang.
2. Sebagai saran informasi dan referensi bagi peneliti dimasa akan datang yang berminat membahas dan mengamati lebih lanjut tentang pengembangan dan pemberdayaan pegawai pada lingkup Instansi Pemerintah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Ilham Safar. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. Hasilnya menunjukkan bahwa hasil regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki signifikansi positif dan signifikan terhadap kinerja Staf kantor Dewan Direksi Nusantara XIV PT perkebunan. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan tugas di dalam perusahaan. 2) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di kantor Dewan Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan terarah akan berdampak positif pada kinerja karyawan perusahaan yang paling profesional. 3) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja staf PT Perkebunan Nusantara XIV Direksi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan suportif akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Muhammad Bakri. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla di Makassar. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, 2) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, dan 3) semakin baik kondisi lingkungan kerja PT. Hadji Kalla di Makassar, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Zainal Abidin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Waktu penelitian Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Di antara kedua faktor variabel independen yang dimasukkan sebagai prediktor, ternyata ditemukan faktor motivasi kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. bulan Maret sampai Juni 2013.
3. Zainal Abidin. 2018. Pengaruh Sikap Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Sikap dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Di antara kedua faktor yang dimasukkan sebagai prediktor, faktor sikap merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.

4. Kusnadi Arifin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja karyawan pada kantor PT Telkom Makassar STO Balaikota. Sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.

5. Askar. 2014. Faktor Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut : Para pegawai mengetahui dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya, mengetahui seluk beluk pekerjaan yang dimulai dengan menyusun rencana dan program kerja hingga membuat laporan hasil kerja. Para pegawai memiliki keterampilan dengan baik dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor, juga memiliki kepedulian yang baik untuk merawatnya. Pegawai mempunyai disiplin yang baik dalam mematuhi aturan-aturan kedinasan yang berlaku,

misalnya aturan mengikuti apel pagi dan sore, berpakaian seragam dan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktunya. Para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam membina kerja sama antar sesama pegawai. Pegawai mempunyai kemampuan dengan baik terutama dalam melayani masyarakat pada dinas penanaman modal dan pelayan terpadu satu pintu kab. Majene

2.2. Pengertian Sumberdaya Manusia

Arti sumber daya manusia yang berskala secara general terdapat dua yaitu sumberdaya manusia makro artinya total masyarakat yang mempunyai umur produktif yang berada pada suatu lokasi, dan sumberdaya manusia skala mikro adalah seorang yang bekerja pada salah satu organisasi, perusahaan atau instansi (Flippo, 1996). Sumber Daya Manusia (SDM) sesuatu yang utama yang harus dimiliki oleh setiap instansi atau organisasi guna menggapai target pencapaian terbaik dalam organisasi. Sumberdaya manusia menjadi ujung tombak, jika disandingkan dengan faktor sumberdaya lainnya, hal tersebut dikarenakan manusia sebagai individu yang dapat mengkoordinir faktor lain. Searah bersama teknologi adalah suatu hal utama yang dapat meningkatkan kinerja sumberdaya manusia sebagai pekerja ahli untuk menyelesaikan keterlambatan dari pembangunan ekonomi. Menilai begitu pentingnya sumberdaya manusia pada lingkungan organisasi dari definisi sebelumnya, dapat ditarik inti bahwa dibutuhkan sebuah bidang keilmuan yang dapat mengelolah sumberdaya manusia. hal inilah akan menciptakan manajemen dibidang sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan sebuah komponen

sangat urgent dalam organisasi, sehingga kita dituntut bijaksana dalam mengelolah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Karena hal tersebut sehingga mengelolah sumberdaya manusai mempunyai nilai penting dalam meningkatkan aktivitas serta mengembankan dan memelihara kinerja sumberdaya manusai yang baik.

Keinginan searah akan tujuan dan visi organisasi, maka sumberdaya manusia sekarang ini sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan salah satu hal yang dapat melakukan rotasi arah adalah lingkungan bisnis yang rumit pada saat diprediksi serta kurang seimbang. Suatu organisasi diharuskan mempunyai sifat multitasking dan tidak bersikap monoton (*organizational rigidity*). Aktivitas kegiatan ekonomi tidak akan mungkin dilakukan berlandaskan aturan lain, namun andil kendali visi dan nilai organisasi akan menunjang hal tersebut. Oleh sebab itu, organisasi harus membutuhkan suatu spirit baru yang dapat menjadi sistem utama yaitu pengetahuan, keterampilan dan arah pandang yang sama dengan organisasi. Pengembangan kemampuan sumberdaya manusia (SDM) dapat diintegrasikan searah dengan perencanaan bisnis perusahaan, dan perkiraan induk *leadership* (Human Capital). Meningkatnya pengetahuan dari human capital dibarengi keseluruhan model Pendidikan dan pelatihan, gambarannya sebagai berikut:

- Mengelolah *leadership*;
- Output rencana taktis searah dengan skema dan Tujuan strategis Perusahaan sesuai dengan agenda keseluruhan unit kerja institusi.
- Menuntaskan ketimpangan ahlian antara pegawai.

1. Motivasi dan Kinerja

Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Temuan tersebut sesuai dengan konsep Gibson (2012) bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi (kinerja), mencapai sasaran organisasi (Flippo : 1996), dan semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan {Terry : 2011). Temuan ini juga menjelaskan bahwa konsep motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan cara untuk mendorong semangat pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut David Mc Celland bahwa motivasi seseorang bekerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) komponen pemicu yaitu kekuasaan, persahabatan dan prestasi (Gibson : 2012). Motivasi itu muncul karena adanya keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan : 2015). Amiruddin (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa pengaruh pengalaman kerja, ketrampilan kerja, disiplin kerja, secara serentak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal senada diungkapkan oleh Harahap (2011) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa faktor pendidikan, ketrampilan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Majene.

Pengaruh motivasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor penggerak kemampuan bekerja seseorang. Keinginan untuk mencapai kinerja yang baik perlu dilakukan metode untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan adanya reward atau imbalan. Menurut Maslow bahwa motivasi sangat dominan dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan seseorang. Dengan motif ini motivasi dapat ditingkatkan sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik.

2. Kepemimpinan dan Kinerja

Taksiran kinerja (*performance appraisal*) adalah kegiatan monitoring atas aktivitas kegiatan individu. Peninjauan kegiatan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja skala: peran pegawai untuk intitusi kurun waktu tertentu. Dampak balik atas aktivitas dari pegawai untuk menilai performa kinerja mereka disandingkan dengan visi dan misi intitusi. Dalam hal ini pemimpin sangat diperlukan untuk menjembatani hat tersebut. Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh social yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang sesuai aktifitas serta hubungan – hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi. Adapun dari kepemimpinan mencakup gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan dalam menyelesaikan tugas pokok.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Abidin (2011 : 26), kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tersebut berdasarkan pada gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan. Coleman (2012) dalam Trisnaningsih (2013) Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer mempengaruhi produktivitas karyawan (kinerja karyawan) dan bahwa studi ini tidak sesuai dengan Siagian (2012), di mana tidak semua gaya kepemimpinan manajer dalam kegiatan mereka memiliki dampak yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal

ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak benar mengurangi kinerja karyawan." Berkemah adalah efek positif pada kinerja, kata (Alberto et al. 2013).

3. Disiplin Kerja dan Kinerja

Handoko (2013 : 208) dalam risetnya menyatakan mematuhi tata tertib sebagai aktivitas pengelolaan untuk menggerakkan aturan-aturan institusional. Menurut Comes (2014 -- 172), monitoring tingkat partisipasi pegawai dalam operasional tugas menggambarkan ketaatan pegawai dalam mengemban tanggungjawab pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik - seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan / diberikan. Frekwensi ketidakhadiran (absen) yang meningkat mengindikasikan pegawai yang tidak ingin berniat menyelesaikan pekerjaannya.

Haluandine (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja serta sarana dan prasarana berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Propinsi Kalimantan Timur dan faktor disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Inspektorat Propinsi Kalimantan Timur.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanda dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3. Pengertian dan Penilaian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang berarti "penampilan" atau 'prestasi". Menurut Gasperz (2015 : 27), mendefinisikan

performance sebagai pemberian pelayanan yang produktif, efektif dan efisien serta berkualitas berupa pengendalian terus menerus dari manajemen pemerintah sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan.

Kinerja instansi pemerintah yang terkandung dalam Keppres Nomor 7 dari 2014 ditetapkan sebagai gambaran tingkat kinerja suatu kegiatan atau program atau kecerdasan berdasarkan tujuan dan sasaran dalam hal pencapaian, tujuan, visi, dan organisasi kecil. Faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur bagaimana karyawan bekerja dan menggunakan informasi untuk memastikan bahwa implementasi sekarang memenuhi standar dan meningkatkan dari waktu ke masa. Menurut Simamora (2015:415), penilaian kinerja tidak hanya alat yang berguna untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga alat yang berguna untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menyebabkan kekhawatiran dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini biasanya disebabkan oleh ketidakpastian sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dilihat sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu memenuhi kriteria kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja juga dapat menjadi mobil yang membantu individu mengelola kinerja.

Manajemen kinerja menurut Johnson, dkk (2014 : 134) merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu. Sedangkan menurut Simamora (2015 : 97) mendefinikan

manajemen kinerja sebagai alat dengannya perilaku-perilaku kerja para karyawan dipadukan dengan tujuan organisasional. Manajemen kapasitas sangat penting sehingga pencapaian sasaran dapat direalisasikan. Sebabnya ada empat sistematika cara yang harus dilakukan pihak manajemen dalam mengelolah kinerja sebagaimana yang di jalan Johnson, dkk (2014 : 135) yaitu : (a) merencanakan kinerja meliputi penentuan tujuan dan kompetensi, (b) mengelola kinerja (c) menilai pekerjaan pegawai didalaamnya mengukur aktivitas pegawai dan menetapkan pengukuran kinerja yang baik, dan (d) insentif antara lain upah yang diberikan melalui output amanah tanggungjawab. Selanjutnya aktivitas pengelolaan kemampuan yaitu: prosedur dan target, pisah batas aktivitas, penetapan sasaran, edukasi dan memebrikan motivasi, penilaian aktivitas pekerjaan, kegiatan peningkatan keahlian, pemeberian insentif berlandaskan performa pekerjaan, dan kegiatan ekspandi pegawai

Jadi dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan aktivitas kinerja sumberdaya manusia, salah satu komponennya adalah sektor produktif dimana terdapat peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi (insentif) yang lebih meningkat maka produktifitas atau output yang dihasilkan akan meningkat pula. Kinerja sumber daya manusia harus dimanajemeni dengan baik agar menghasilkan output yang sesuai dengan harapan organisasi yaitu produktifitas meningkat.

Gomes (2014 : 135) menyatakan bahwa tujuan penilaian performansi secara umum, dapat dibedakan atas 2 (dua) macam yakni : (1) untuk mereward performansi sebelumnya (*to motivate future performance improvement*). Informasi yang diperoleh

dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan - penempatan pada tugas tertentu. Gomes (2014 : 136) bahwa terdapat kurang lebih 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian performansi yang efektif, yakni : (1) adanya kriteria performansi dapat diukur secara objektif dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Taksiran kinerja (*performance appraisal*) adalah kegiatan monitoring atas aktivitas kegiatan individu. Peninjauan kegiatan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja skala: peran pegawai untuk institusi kurun waktu tertentu. Dampak balik atas aktivitas dari pegawai untuk menilai performa kinerja mereka disandingkan dengan visi dan misi institusi. Apabila penaksiran aktivitas kerja diimplementasikan sesuai dengan tujuan, antara lain pegawai, pengawas - pengawas mereka, divisi sumberdaya manusia, sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan dan dapat memastikan Langkah-langkah individu yang mana yang memberikan tingkat andil untuk target strategi institusi. taksiran aktivitas pekerjaan pada dasarnya mengcover aspek kualitas dan kuantitas dari output aktivitas kinerja. Taksiran aktivitas pekerjaan menjadi salah satu indikator utama, seringkali dinyatakan sebagai kajian aktivitas, taksiran pegawai, penilaian akhir aktivitas, atau menentukan rangking personal.

Penilaian kinerja keseluruhan adalah proses evaluasi pekerjaan yang berbeda. Penilaian kinerja, termasuk kinerja seseorang dalam pekerjaan yang ditugaskan/selesai. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi pekerjaan untuk organisasi dan, karena itu, berapa banyak Anda harus membayar untuk pekerjaan.

Menurut Mitchell dan Larson (dalam Susiati 2014) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan – perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat – sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Swasto, 2014 dan Susiati 2014) diukur Skala umum pekerjaan yang diterjemahkan dalam beberapa penilaian perilaku dasar meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas kerja, pengetahuan kerja, pendapat atau pernyataan yang diungkapkan, keputusan yang dibuat, pekerjaan perencanaan, dan bidang kerja organisasi.

Menurut Dharma (2013, dalam Susiati 2014) cara pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.(baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil aktivitas usaha mempunyai sifat yang esensial ataupun ekstrem divergensi antara luaran esensi dan luaran ekstrem sangat bermanfaat sebagai alat dalam mengetahui dampak dari pegawai pada kegiatan tanggungjawab mereka. Secara umum luaran esensial yaitu peristiwa yang muncul atas dasar kegiatan pegawai serta adanya andil individu lainnya. sederhananya yakni luaran yang pasti ada integrasi atas perlakuan pegawai (Brief dan Aldag, 2015, dalam Susiati 2014) Hasil ini dianggap khas dan hanya ada dalam pekerjaan profesional dan teknis, tetapi hampir semua pekerjaan dapat menghasilkan hasil intrinsik, yang melibatkan sumber tanggung jawab, rasa tantangan, dan identitas, dan merupakan hasil dari karakteristik kerja yang khas seperti keragaman, otonomi identitas, dan makna. Sebaliknya, hasil eksternal adalah suatu benda atau peristiwa yang mengikuti usaha karyawan sendiri dan terkait dengan faktor lain yang tidak terlibat langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Diskon, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan bekerja terlalu keras adalah keunggulan dari tempat kerja, yang merupakan bagian penting dari pekerjaan itu sendiri.

Diantara yang rumit ruang lingkup analisis aktivitas institusi yakni menentukan suatu alat penaksiran aktivitas berlandaskan luaran baik yang stabil untuk menilai tingkat keberhasilan menggapai target dan misi instansi, yang utama sesuatu yang ada kaitannya dengan aktivitas instansi, dimana sesuatu tersebut dapat dinikmati bagi pengguna atau penikmat jasa keseluruhan. Kerumitan penilaian aktivitas operasional kegiatan entitas nirlaba dijelaskan dwiyanto (2013:127) mengungkapkan sesuatu yang sukar dalam menilai aktivitas instansi jasa beberapa muncul disebabkan visi dan target institusi acap kali abu-abu sampai pada sifat multi

dimensional. Entitas nonlaba mempunyai investor sendiri hal ini disebabkan, oleh investor mempunyai keinginan pribadi yang beentangan dengan suatu maksu lain, sehingga berimbas pada penilaian aktvitas perusahaan non laba dinilai oleh persepsi para investor yang berlainan.

Livine, et. al (2013) dalam riset Dwiyanto (2013;13) menunjukkan bahwa ada tiga gambaran yang dapat dijadikan rujukan sebagai alat penilaian aktivitas instansi nirlaba yaitu responsivitas, tanggungjawab dan akuntabel. Respon atau kepekaan merujuk pada hubungan yang harmonis diantara konsep dan aktivitas layanan yang dialokasikan pihak instansi non laba yang sesuai dengan yang diperlukan dan diharapkan oleh individu yang dikemas dalam beberapa kegiatan yang dilakukan pihak instansi nirlaba, sehingga aktivitas instansi itu dinyatakan lebih baik. Selanjutnya kepekaan atau tanggungjawab mengemukakan arah yang telah dilakukan oleh pihak instansi yang dilakukan searah dengan pegangan aturan baik secara implisit atau eksplisit. Pada saat instansi melakukan kegiatan yang searah dengan pegangan aturan administrasi serta kebijakan instansi hal tersebut akan menjadi penilaian yang baik. Akuntabilitas merujuk pada besarnya frekuensi pejabat publik dan aktivitas organisasi menurut kepada dewan yang dikukuhkan oleh masyarakat, sebab aktivitas uatamanya output kinerja secara mutu dan jumlah yang telah dicapai bagi karyawan pada saat melakukan tanggungjawab tugas yang diamanahkan kepada dirinya. Dalam konteks ini karyawan dapat mempelajari tingkat aktivitas yang telah dia lakukan secara non formal, layaknya kritikus yang berkepribadian lebih baik dari mitra.

Namun, penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi atribut yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran Schuler, 2014. Fokus evaluasi kinerja adalah untuk memahami Apakah karyawan mampu melakukan sama atau lebih efektif di masa depan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang mengacu pada prestasi dan tindakan pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan oleh (Stolovic dan Keeps 2010:4). Kinerja mengacu pada penyelesaian tugas yang ditugaskan oleh karyawan (Cascio 2010:267). Kinerja adalah fungsi motivasi, kemampuan untuk menyelesaikan tugas seseorang atau bekerja harus memiliki tingkat tertentu kemauan dan akan, seseorang akan dan keterampilan yang tidak cukup efektif untuk melakukan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya (Hussey dan Blanchard 2011:406).

Kinerja merupakan salah satu indikator alat ukur bagi targetpencapaian organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai ‘*thing done*’ Widodo (2010:206) dalam unit organisasi, ia mengutip Sento (2014:2), dan menyarankan bahwa dalam sebuah organisasi, seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan hak masing-masing individu dan tanggung jawab, secara substantif melakukan pekerjaan yang konsisten dengan realisasi yang sah dari tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum, dan etis dan etis. Pada saat yang sama, Sekolah Nasional Administrasi (2013:3) mengakui tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mencapai tujuan, tujuan, misi dan visi organisasi. Keduanya sepakat bahwa kinerja adalah parameter mengukur akuntabilitas individu sesuai dengan kewenangan yang ditentukan.

Keberhasilan atau kegagalan melakukan tanggung jawab individu dalam sebuah organisasi tergantung pada prestasi selama periode waktu.

Menurut Johnson, dkk (2014: 188), Tindakan kinerja dapat dipahami dalam dua model normatif, yaitu, kinerja politik dan penyampaian layanan. Ekspresi politik mengacu pada pilihan kolektif dan adil yang dapat digunakan untuk menciptakan desain sistem politik. Model kedua mengacu pada upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efisiensi. Untuk pejabat fungsional unit pelayanan publik, model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerja mereka. Tindakan kinerja untuk posisi fungsional sama pentingnya dengan mengukur keseluruhan kinerja organisasi.

Menurut Gaspersz (2015:68), kinerja berperan dalam meningkatkan kemajuan atau perubahan, yang menyebabkan data saat mengukur arah fakta yang lebih baik, dan kemudian memberikan informasi yang akurat jika dianalisis dengan benar untuk memberikan informasi yang dapat membantu meningkatkan pengetahuan pemimpin dalam pengambilan keputusan. Tindakan kinerja harus menyadari bahwa elemen dari unsur-unsur (a) biaya pengukuran tidak boleh lebih besar dari manfaat yang Diperoleh dari awal program (b) sederhana dan perbaikan mudah digunakan data yang berhubungan langsung dengan tujuan strategis (c) dapat diulang setiap saat (e) sehingga perbandingan dengan pengukuran waktu lain dapat dilakukan pada satu titik waktu (f) seluruh sistem diatur satu set skenario (g) (h) kinerja harus diukur oleh orang yang terlibat dalam pengukuran kinerja (i) Keandalan dan efektivitas yang diperlukan, (k) tindakan harus fokus pada tindakan perbaikan dan perbaikan, bukan hanya pemantauan dan kontrol.

Mempelajari teori dan deskripsi di atas menunjukkan bahwa kinerja perilaku manusia yang dapat diamati, yaitu (1) perilakunya, meskipun ia tidak diam. Melakukan pekerjaan. (2) lakukan metode tertentu. (3) hasil akan berbuah dan hasil aktual akan nyata. Dengan cara ini, Anda dapat menyimpulkan konsep kinerja, yang pada dasarnya adalah cara atau perilaku seseorang melakukan pekerjaan yang mengimplementasikan hasil tertentu. Tindakan ini termasuk penampilan, keterampilan melalui proses tertentu atau prosedur, dengan fokus pada apa yang harus dicapai, dan pelaksanaan standar dan kualitas yang diharapkan.

2.4. Motivasi Kerja

Istilah "motivasi" banyak ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing ahli tersebut. Setiap saat orang selalu diliputi kebutuhan, kebutuhan menjadi suatu dorongan bila kebutuhan itu muncul hingga mencapai taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya, atau dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan.

Motivasi seseorang sangatlah penting mengingat motivasi merupakan dorongan / motif yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta upaya menumbuhkembangkan kekuatan itu sehingga bermanfaat bagi pribadi bersangkutan. Ada beberapa ahli mendefinisikan motivasi salah satunya adalah Wayne F. Casio yang dikutip oleh Umar (2014 : 36) yang mendefinisikannya sebagai "*a force that results from individual's desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst and social approval)*". Menurut Wayne F. Casio, motivasi sebagai

sebuah kekuatan yang dihasilkan dari maksud individu untuk memuaskan kebutuhan – kebutuhan seperti rasa lapar, haus dan kebutuhan sosial lainnya.

Martoyo (2013 : 154) mengemukakan pengertian 'motivasi' pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain bahwa dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu Dengan 'dorongan" (*driving force*) disini dimaksudkan : desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan – kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah "pengertian yang mendalam tentang manusia". Motivasi berarti: subjek pegawai yang diberikan kepada motivasi atau alasan dalam kasus dorongan atau dorongan keinginan. Hal ini juga dapat motivasi adalah "faktor yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dengan mobil tertentu".

Hasibuan (2015:95) mengatakan, "motivasi adalah hasrat, motivasi, dan setiap motif memiliki tujuan untuk mencapainya." Selain itu, Siagian (2012:120) mencatat bahwa insentif dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kesediaan untuk terlibat dalam insentif untuk efisien dan biaya-efektif pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi masyarakat bergantung pada kelemahan motif yang kuat, dan pola ini terkadang merupakan pergerakan kebutuhan, hasrat, dorongan, dan pikiran sebagai pribadi. Motif adalah target yang mungkin juga merupakan serangan bawah sadar.

Motivasi implisit berarti bahwa pemimpin organisasi sering diminta untuk berada di tengah kelompok untuk memberikan bimbingan, bimbingan, nasihat, dan koreksi, jika perlu. Dalam konteks ini, ini mencakup upaya untuk menyinkronkan

tujuan organisasi, untuk memberikan keuntungan dan kebutuhan beberapa stimulan yang terkait erat dengan kebutuhan. Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan situasi dan kondisi sesuai dengan keadaan ekstern dan intern organisasi. Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, yaitu:

a. Prinsip mengikutsertakan bawahan

Dengan diberi Memberikan kesempatan untuk ide, dan keputusan, akuntabilitas karyawan, dan meningkatkan disiplin kerja.

b. Prinsip komunikasi

Komunikasi adalah penting dalam organisasi, dan melalui komunikasi yang baik, motivasi untuk mencapai hasil-hasil yang memiliki tren meningkat.

c. Prinsip pengakuan

Semangat kontribusi pemimpin untuk pekerjaan dan imbalan dari karyawan untuk hasil akan ditingkatkan.

d. Prinsip Pendelegasian wewenang

Distribusikan pekerjaan dan kuasa untuk memberikan kepercayaan para pemimpin kepada para pejabat yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini, karyawan menjadi lebih termotivasi dan menciptakan pekerjaan yang baik.

e. Prinsip timbal balik

Fokus para pemimpin dapat menjadi pengembangan karir, dan motivasi atau kenyamanan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi. Pelaksanaan prinsip-

prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu pergerakan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan insentif, prinsip insentif berbasis bimbingan yang diperlukan dalam rangka untuk mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan. Sebuah pemahaman yang lebih dalam kebutuhan karyawan diperlukan. Dengan memahami hal ini, pelaksanaan prinsip sering berhasil.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (*drive arousal*). Hal ini akan lebih jelas dikemukakan oleh Cormick (2013: 268) dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, mengemukakan bahwa “ *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting*”. Ini berarti bahwa motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dan bahwa perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang diusulkan, diarahkan dan dipelihara. Motivasi lebih lanjut tidak dapat dipisahkan dari permintaan, tetapi dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara realitas dan motivasi diri atau sebaliknya. "Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan menunjukkan perilaku yang mengecewakan, dan jika kebutuhan lain terpenuhi, eksekutif akan menunjukkan perilaku bahagia sebagai tanda kepuasan."

Keperluan sesuatu yang fundamental dapat menjadi pemicu perilaku pegawai. Kita yang menjadi leader tidak dapat mengetahui perilaku pegawai, jika pemimpin tidak memahami apa yang menjadi keperluannya. Abraham Maslow menunjukkan gambaran kebutuhan manusia yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu keperluan untuk sandang pangan, security protecting, batin (biologis). Kebutuhan adalah kebutuhan tingkatan terendah atau bisa dikatakan kebutuhan dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan pertahanan dari sesuatu yang membahayakan diri, bahaya, dalam suatu ruang lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*belongingness needs*), yaitu kebutuhan untuk dapat diterima oleh sebuah populasi atau kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk menyanagi dan disayangi,
- d. Kebutuhan atas kehormatan diri (*esteem needs*), yaitu keinginan untuk disegani dan dihormati oleh orang lain,
- e. Kebutuhan yang mengaktualisasikan diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow (2013 : 245) mengemukakan bahwa orang dewasa secara moral memuaskan kira – kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri dan 10% kebutuhan aktualisasi diri.

2.5. Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:62), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk bawahan-nya, ia akan melakukan hal yang sama sebagai pemimpin, bahkan jika individu tidak dapat

dihentikan. Ada tiga (tiga) hal dari pemahaman ini: (a) kebutuhan untuk beberapa orang dalam posisi kepemimpinan untuk beberapa kapasitas selain dari sumber daya manusia organisasi lainnya;

"Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang sesuai aktifitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi. Sehingga kepemimpinan sangat diperlukan untuk menjembatani untuk hal tersebut. Adapun dari kepemimpinan mencakup gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan dalam menyelesaikan tugas pokok. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Abidin yang dikutip oleh Burhanuddin (2011 : 26) kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktifitas - aktifitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tersebut berdasarkan pada gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan.

Selanjutnya Suryadi yang juga dikutip oleh Harahap (2011:27) memberikan interpretasi kepemimpinan dalam manajemen adalah pencapaian tujuan dan pengelolaan organisasi dengan baik, sesuai gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan berdasarkan perubahan - perubahan makna kepemimpinan dalam suatu organisasi sesuai tingkat kemajuan dan perkembangan organisasi yang dimaksud. Selanjutnya Kartono (2010 : 22) menyatakan kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilaku seseorang dalam mengarahkan, menunjukkan dan membina ke suatu proses yang lebih baik untuk mencapai tujuan dan harapan suatu organisasi. Pemimpin yang baik mempunyai nilai

pemahaman mengenai koordinasi yang dipimpin, bertanggungjawab apa yang dipimpin, berani mengambil keputusan terhadap apa yang dipimpin, mampu mensosialisasikan apa yang dipimpin serta memberikan kebijaksanaan terhadap kepemimpinannya. Sehubungan dengan ini, kepemimpinan dalam kepegawaian adalah koordinasi antara pimpinan dan bawahan, komunikasi antar pimpinan dan bawahan, kerjasama antar figur / keteladanan dari orang-orang yang memimpin.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kepemimpinan juga merupakan suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dan mencapai tujuan. Kegiatan memimpin yang sangat baik dilakukan tergantung kepada dasar peneglolaan yang kuat. Statement chmpman yang terdapat dalam riset (2014 : 31) ada 5 dasar dalam memimpin yang kuat yaitu : gaya interaksi, cara meberikan semangat, keahlian dalam memimpin, penentuan kebijakan dan dominasi yang memberi dampak baik.

2.6. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2015), adalah Aturan atau moral, norma dan adat istiadat yang ditetapkan oleh pemerintah diterapkan pada tujuan tertentu sebagai sikap spiritual yang tercermin dalam perilaku dan perilaku individu, kelompok dan masyarakat. Disiplin juga dapat ditafsirkan sebagai pengekangan diri, supaya jangan ada yang bertentangan dengan filosofi dan moral Pancasila.

Tambunan (2013), menyatakan bahwa Disiplin adalah cara untuk mengubah perilaku individu dan kolektif. dilaksanakan oleh pihak berwenang atau pihak berwenang. Disiplin terjadi jika individu atau kelompok melanggar kode etik yang

berlaku untuk kelompok atau organisasi. Disiplin adalah merupakan pelatihan dan pengembangan saat kerjasama kekuatan kerja dalam usaha bersama-sama untuk mencapai realisasi tujuan dan objektif manajemen. Disiplin menurut Hurlock (2015), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Sedangkan menurut Sinungan (2015), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu : 1). Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2). Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3). Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Handoko (2013 : 208) mengemukakan bahwa disiplin adalah aturan yang dikeluarkan oleh manajemen untuk menerapkan standar-standar organisasional.

Ada 2 (dua) jenis pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang mendorong karyawan untuk mematuhi standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri dalam karyawan. Dengan cara ini, karyawan tetap disiplin diri, tidak sedikit karena manajemen paksa.
- b. Mengoreksi disiplin adalah suatu kegiatan untuk menangani pelanggaran peraturan dan berupaya menghindari pelanggaran peraturan yang lebih

lanjut. Kegiatan punisimen suatu model konsekwensi dan disebut kegiatan pendisiplinan (*disciplinary action*).

Menurut Gomes (2014 : 172) tingkat andil pegawai dalam aktivitas operasional menjadi tolak ukur kedisiplinan dalam tanggung jawab pekerjaannya. Kuantitas kontribusi (absen) dengan tingkat tinggi memperlihatkan suatu penyimpangan pegawai tidak melakukan tanggungjawab pekerjaannya. Situasi tersebut akan berdampak pada kualitas operasional perusahaan atau instansi secara menyeluruh, hal ini disebabkan kuantitas pegawai yang tinggi terhadap minimnya kontribusi dalam operasional perusahaan, maka aktivitas organisasi atau perusahaan mengalami hambatan. Selanjutnya hal lain dijelaskan seringkali pegawai diberikan upah pada saat tidak melakukan aktivitas pekerjaan, hal tersebut menjadi sesuatu yang mempunyai nilai negatif dan berdampak pada tingkat produktivitas kerja yang menurun. Tingkat kontribusi fiktif menjadi banyak hal tersebut menggunakan banyak biaya, namun berdampak negative pada aktivitas, jika para pegawai yang minim keahlian diberikan kepercayaan untuk berkontribusi seta mengganti yang mempunyai pengalaman waktu menunggu yang terlampau lama bisa mencetuskan keluhan, pelayanan yang rendah kualitasnya dapat memunculkan keperluan genting dan menambah waktu staff supaya membereskan masalah, dan akhirnya supervise meningkat. Para team leader dapat mengemban beberapa kewajiban dari pegawai yang non kontribusi dan ketinggalan dari hal lainnya.

Tingkat kontribusi pegawai harus dikuatkan pada organisasi karena minimnya kontribusi serta dukungan dari pegawai denga baik akan mempersulit kinerja

perusahaan dalam menggapai tujuannya. Jadi tingkat kontribusi pegawai adalah salah satu indikator penting dalam keberhasilan pencapaian target perusahaan.

Pada dasarnya, menurut Hashiban (2015:191), banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin organisasi meliputi:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan berkontribusi pada tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan jelas, karena kemampuan karyawan yang ideal dan sangat sulit. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus dikerjakan dengan cermat dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

b) Pemimpin model

Contoh kepemimpinan membantu membangun disiplin karyawan karena kepemimpinan adalah contoh dan panutan bagi bawahan. Kader terkemuka harus baik, disiplin, jujur, adil dan tepat. Dalam kasus kepemimpinan yang baik, disiplin pekerjaan bawahan. Jika teladan pemimpin adalah baik atau disiplin rendah, bawahan akan kehilangan disiplin.

c) Layanan balas

Berpartisipasi dalam Layanan (upah dan tunjangan) yang mempengaruhi disiplin karyawan karena kompensasi memberikan kepuasan perusahaan/pekerjaan dan cinta karyawan. Jika karyawan menyukai pekerjaan yang lebih baik, disiplin mereka akan lebih baik.

c. *Keadilan*

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mints diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat make atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

e. Sanksi Hukuman

Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Sebagai sanksi baret terus meningkat, karyawan semakin takut melanggar aturan perusahaan. Karyawan akan tunduk pada sikap dan perilaku disiplin yang dikurangi.

g. Ketegasan

Sikap berprinsip dari seorang pemimpin dalam memberikan tindakan dapat berdampak pada tingkat kontribusi pegawai dalam bekerja. Seorang pemimpin lebih bisa mengambil sikap berani dan tegas dalam memebrikan konsekwensi serta hukuman kepada pegawai yang melakukan penyimpangan dalam kontribusi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin yang

memiliki perilaku tegas dalam memberikan konsekwensi bagi pegawai yang malas akan dihormati sifat kepemimpinannya dari para bawahannya.

h. *Hubungan Kemanusiaan*

Manajer harus berusaha untuk menciptakan suasana yang harmonis, mengikat dan kemanusiaan antara semua karyawan. Membangun hubungan yang harmonis menciptakan lingkungan yang nyaman dan lingkungan kerja. Ini mengilhami disiplin yang baik di perusahaan. Oleh karena itu, jika hubungan kemanusiaan organisasi itu baik, disiplin karyawan didirikan.

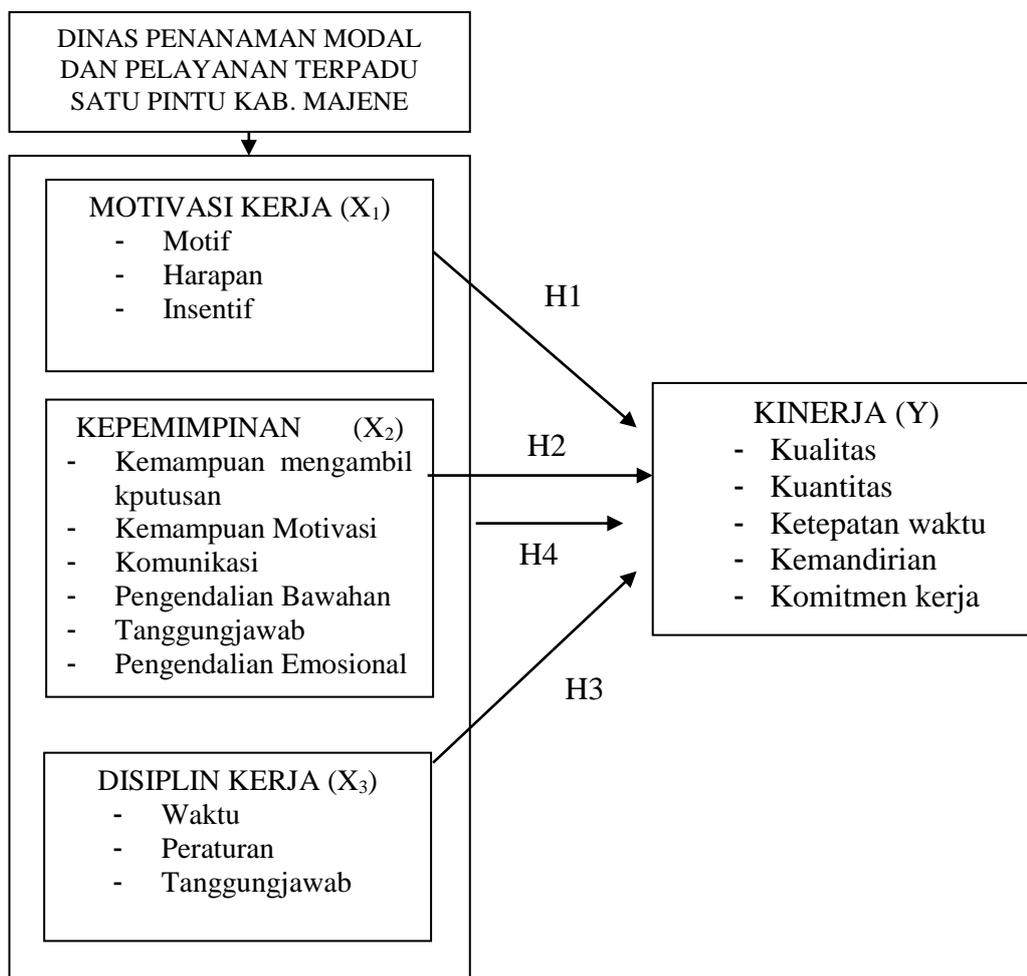
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan berbagai sumberdayanya guna menetapkan strateginya, baik itu sumber daya finansial, fisik, teknologi dan manusia. Namun dalam era persaingan global, sumber daya manusia adalah yang paling dominan dalam menentukan organisasi tersebut gagal atau berhasil. Sumber daya manusia bagi organisasi adalah vital bagi setiap keberhasilan organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola, dikembangkan dan direncanakan sedemikian rupa agar sesuai dengan strategi organisasi yang telah ditetapkan guna mendukung tujuan output yang akan dicapai. Pegawai adalah aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana bagi setiap aktifitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang dibawa ke dalam organisasi, bukan seperti uang, mesin dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Adapun skema kerangka proses berpikir dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi untuk kehidupan lebih baik yang diinginkan oleh pekerja akan meningkatkan performa kinerjanya (Wijaya, 2015).

H1 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Semakin berkualitas suatu kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai (Muizu et. al, 2019)

H2 = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Safitri (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4. H4 = Motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

5. Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

1. Variabel pengikat atau dependen (Y) yakni kerja pegawai yaitu output kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara internal dan eksternal berupa kecakapan, kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dalam membina mengontrol, menyelesaikan, dan mengevaluasi dalam mengatasi masalah/hambatan yang dihadapi seperti dalam hal peningkatan prestasi kerja. Indikator

yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja (Robbins, 2006).

2. Motivasi (X_1), adalah suatu sikap yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan output yang maksimal (Maslow, 1943). Indikator yang digunakan antara lain menyangkut tanggapan responden terhadap Motif, Harapan dan insentif di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Kepemimpinan (X_2), adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka untuk mendukung usahanya agar berhasil mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan menyangkut antara lain menyangkut Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Motivasi, Komunikasi, Pengendalian Bawahan, Tanggungjawab, dan Pengendalian Emosional yang diperlihatkan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja , (Hargreaves and Fink 2004) .
4. Disiplin kerja (X_3), adalah sikap yang mencerminkan kemampuan untuk selalu mengikuti aturan dan standar yang berlaku. Indikator yang digunakan antara lain menyangkut kedisiplinan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, tingkat Kedisiplinan waktu, peraturan serta tanggungjawab dalam lingkungan kerja (Hasibuan, 2002).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang menghimpun sample dari satu populasi memakai kuesioner indikator alat utama dalam mengumpulkan data primer (Singarimbun, 2013). Survey merupakan suatu metode kuantitatif yang sering dipakai untuk melihat fenomena suatu kelompok dan perilaku seseorang. Penelitian dengan metode survey ini dapat dipakai sebagai yujuan dalam mengeksplorasi, menjelaskan dan menguji praduga sementara (eksplanatory) yakni menggambarkan adanya integrasi anatar sebab akibat serta memperkirakan peristiwa tertentu pada situasi masa depan, serta sebagai sarana pengembangan dari indikator sosial. Survey dalam riset ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan berfokus pada faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4.3. Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebanyak 56 orang mengingat jumlah populasi yang sedikit maka teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 56 orang dengan asumsi semua pegawai memiliki kesempatan yang sama.

4.4. Bentuk dan Asal Data

Bentuk data yang dihimpun dalam penelitian ini berbentuk data kuantitatif. Selanjtnya asal data yang dipakai adalah angket / kuesioner atau data utama yang didapat pada subjek penelitian dari berbagai sumber di luar objek penelitian, seperti literatur - literatur, telaah pustaka dan bahan - bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Tata cara penghimpunan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Kajian kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dikaji serta hasil - hasil penelitian sebelumnya, guna memperoleh landasan teoritis.

2. Angket

Metode penghimpunan data dengan memakai angket (daftar pertanyaan) langsung pada responden penelitian.

3. Wawancara

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skema pertanyaan tertutup para responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu para pegawai atau staf pada objek penelitian.

4. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan langsung dengan terjun dilapangan untuk memperoleh informasi yang objektif serta akurat berhubungan dengan hal yang akan diteliti.

4.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas efektivitas pengujian adalah fungsi pengukuran yang digunakan untuk mengukur akurasi dan integritas instrumen. Artinya, jika alat ukur melakukan fungsi pengukuran atau memberikan pengukuran sesuai dengan maksud pengukuran, tes atau instrumen dapat dikatakan memiliki efektivitas yang tinggi (Azwar, 2015:5). Dalam penelitian ini, kami melakukan validasi internal untuk menunjukkan sejauh mana perbedaan yang Diperoleh dari peralatan pengukuran mencerminkan perbedaan aktual dalam subjek. Untuk melakukan hal ini, menganalisis proyek menggunakan metode korelasi produk Moment Pearson dan mengaitkan Skor jawaban untuk setiap proyek dengan total Skor untuk seluruh proyek. Hasil korelasi ini harus signifikan berdasarkan ukuran Statistik tertentu. Koefisien korelasi tinggi menunjukkan bahwa item fungsi sesuai dengan seluruh fungsi pengukuran, atau bahwa instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper, dkk, 2014 : 164). Dengan kata lain bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Suatu instrumen dapat disebut re-liable apabila lebih besar dari 0,60 (Parasuraman dan Berry, 2014 2014).

4.7. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen (motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja pegawai), digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan persamaan :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

b_0 = Konstanta (intercept)

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi (parameter)

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Disiplin Kerja

e = Faktor Kesalahan (error)

Pengukuran terhadap variabel - variabel dalam penelitian ini akan mendapatkan data berupa data ordinal yang bersifat kuantitatif, dengan menggunakan skala likert. Jawaban responden mempunyai gradasi dari yang positif sampai dengan yang paling negatif kuantifikasi data kualitatif akan didasarkan pada pernyataan berikut :

1. Skor 5 (lima) untuk pernyataan sangat baik
2. Skor 4 (empat) untuk pernyataan baik
3. Skor 3 (tiga) untuk pernyataan netral
4. Skor 2 (dua) untuk pernyataan tidak setuju.
5. Skor 1 (satu) untuk pernyataan sangat tidak setuju

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene No. 44 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Tugas Pokok Dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene. Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. DPMPTSP sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah yang melaksanakan pengelolaan perizinan serta penanaman modal dan membantu Bupati Majene dalam menyusun dan merumuskan kebijakan teknik di bidang penanaman modal dan bidang perizinan dituntut untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas terutama produk berupa dokumen-dokumen perizinan yang bisa di pertanggungjawabkan pokok pelaksanaan.

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Berdasarkan kondisi umum, potensi, permasalahan dan tantangan yang dihadapi ke depan, DPMPTSP Kabupaten Majene sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal memiliki visi sebagai berikut : ***“Terwujudnya Iklim Investasi dengan Pelayanan Prima Menuju Good Governance”***

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Tahun 2016-2021 tersebut di atas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif untuk Meningkatkan Realisasi Investasi
2. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah salah satu dari 6 Dinas atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ikut bertanggung jawab dalam mendukung misi ke empat Kepala Daerah Kabupaten Majene, yaitu “Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat”.

Untuk mewujudkan hal tersebut, ditetapkan tujuan pertama dari misi keempat RPJMD 2016-2021 dimana Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ada di dalamnya yaitu “Meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui optimalisasi potensi daerah”

Tujuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah : “Memajukan kualitas layanan dan kapasitas kelembagaan perizinan dalam rangka menjaga kondusivitas iklim investasi, meningkatkan kuantitas nilai investasi dan frekuensi di daerah”.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut di atas, maka ditetapkan dua sasaran strategis, yaitu :

1. Meningkatnya angka investasi
2. Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah langkah-langkah yang diambil oleh organisasi dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagai upaya mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Strategi tersebut berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Strategi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi pelayanan akan dilakukan penyempurnaan organisasi, penyederhanaan prosedur dan pemanfaatan IT untuk keperluan jaringan internet;
2. Menciptakan iklim investasi yang kondusif, memberikan insentif investasi berupa pemberian kemudahan persyaratan dan pemberian keringanan retribusi serta penerapan penerbitan izin secara paralel;
3. Menerbitkan investasi berwawasan lingkungan melalui pengendalian dan perlindungan lingkungan hidup yang dituangkan dalam izin investasi, IMB dan izin Lingkungan serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan ketentuan perizinan;
4. Menyelenggarakan pameran potensi investasi dan produk serta penyediaan informasi realisasi dan peluang investasi.

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat Dinas, terdiri dari :
 - Sub bagian umum dan perlengkapan
 - Sub bagian perencanaan dan keuangan
- c. Bidang Penanaman Modal, terdiri dari :
 - Sub bidang promosi
 - Sub bidang investasi
 - Sub bidang kerja sama penanaman modal
- d. Bagian jasa layanan terpadu
 - Sub bidang persetujuan usaha dan persetujuan lainnya
 - Sub bidang non perizinan
 - Sub bidang verifikator admin dan publikasi
- e. Bagian Data, Pengawasan & Peningkatan kapasitas Sumber Daya, diantaranya:
 - Sub bidang informasi
 - Sub bidang pelayanan aduan, evaluasi dan monitoring
 - Sub bidang kajian keputusan modal dan peningkatan kapasitas daerah.
- f. Kumpulan Jabatan struktural

Gambaran dinas terdiri atas :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki tanggungjawab pokok untuk melakukan aktivitas instansi, mengarahkan kebijakan

daerah dan jasa pelayanan di bidang persetujuan dan persetujuan dibidang non usaha dengan cara kolektif dengan pedoman pengarahan, kejujuran, hubungan dan kemudahan. Pada saat melakukan tanggungjawab sebagaimana Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai peranan, sebagai berikut:

- a. Penyelenggara dalam menyusun perencanaan dinas
- b. Penyelenggara jasa layanan administrasi di perencanaan umum, personalia, ketenagakerjaan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan anggaran;
- c. Pelaksana PPTSP pada aspek persetujuan bagi usahawan dan non usahawan.
- d. Peningkatan kapasitas kesempatan dan daya pada penanaman modal di daerah dengan memanfaatkan satuan perangkat kerja pemerintah.
- e. Penyelenggara event perkenalan produk penanaman modal di daerah;
- f. Ekspansi wilayah aktivitas penanaman modal di daerah;
- g. Memberikan bantuan dalam penyelesaian berbagai kendala serta konsultan kemelut yang terjadi pada penanaman modal dalam melakukan aktivitas penanaman modal asing di daerah;
- h. Penyelenggara PMPTSP yang akan berada pada lingkup kebijakan pemerintah daerah dan kebijakan pememimpin wilayah yang diberikan kepada pemerintah daerah berlandaskan hak substitusi;
- i. Penyelenggara pengelolaan data informasi, laporan dan peningkatan komponen informasi;
- j. Penyelenggara pengawasan integrasi aduan pelayanan persetujuan dan investasi modal di daerah, dan

- k. Penyelenggara kegiatan lain yang dimandatkan oleh Bupati yang sejalan dengan visi dan misi dinas.

2. Perwakilan Dinas

Perwakilan Dinas terdiri dari perwakilan yang dipegang oleh seorang sekretaris yang memiliki tanggungjawab utama untuk mengarahkan dalam pembuatan dan serta pembimbingan dalam layanan administrasi publik pada bagian perencanaan umum, perwakilan, perlengkapan, keperluan kantor, tenaga kerja dan anggaran.

Dalam melakukan tanggungjawab utama sekretaris melakukan fungsinya antara lain :

- a. Pengarahan, penghubung, keselarasan di lingkup dinas;
- b. Pengarahan perencanaan dan penentuan kebijakan praktis dinas;
- c. Pembimbingan dan jasa administrasi umum pada bagian jasa umum, perwakilan, perlengkapan, keperluan kantor, tenaga kerja, dan anggaran.
- d. Mengarahkan dalam pembuata laporan dinas; dan
- e. Penyelenggara tanggungjawab fungsi lain sesuai dengan keputusan yang diterapkan dari kepala Dinas.

Dalam menjalankan tugas tupoksi, sekretaris dinas dibantu oleh dua sub bagian yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bagian yang bertanggung jawab kepada sekretaris dinas yaitu:

- a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan

3. Bagian investasi Modal

Bagian investasi modal diketuai oleh individu yang disebut kepala bidang memiliki tugas utama melakukan pengolahan informasi, laporan, meningkatkan sistem informasi, dan menyelenggarakan PMPTSP yang telah menjadi kebijakan yang diberikan penda berlandaskan hak substitusinya serta melakukan manfaat lainnya

- a. Pembuatan perencanaan serta kegiatan pengolahan investasi modal
- b. Pembuatan hasil peningkatan persetujuan penanaman modal
- c. Peningkatan sistem informasi dan pembimbingan pada stakeholder
- d. Penyusunan norma, standar operasional prosedur PMPTSP;
- e. Memberikan PMPTSP;
- f. Penyelenggara administrasi jasa penanaman investasi;
- g. Pengarah alokasi pejabat yang berkomunikasi dengan BKPM;
- h. Penyelenggara manfaat lainnya yang sejalan dengan keputusan yang telah ditetapkan dari kepala dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang penanaman modal dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub Bidang Investasi
- b. Kepala sub Bidang Promisi
- c. Kepala sub Bidang Kerjasama Penanaman Modal

4. Bidang Pelayanan Terpadu

Bidang jasa integral satu pintu sebagaimana mempunyai tanggungjawab utama di bagian jasa integral satu pintu, dan melaksanakan kegiatan yang meliputi:

- a. Pembuatan perencanaan serta kegiatan pengelolaan investasi modal
- b. Pembuatan hasil peningkatan persetujuan penanaman modal
- c. Peningkatan sistem informasi dan pembimbingan pada stakeholder
- d. Penyedia jasa PTSP;
- e. Penyelenggara administrasi PTSP;
- f. Pengarah perencanaan serta kegiatan PPTSP
- g. Pengarah penyelenggara alokasi pegawai teknis dari SKPD; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang pelayanan terpadu satu pintu dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang perizinan usaha dan perizinan tertentu
- b. Kepala sub bidang verifikasi administrasi dan penerbitan
- c. Kepala sub bidang non perizinan

5. Bagian Data, Pengawasan dan Peningkatan Sumber Daya

Bagian data, pengawasan dan peningkatan sumber daya memiliki tanggungjawab utama sebagai penyelenggara di bagian persetujuan dan investasi modal dan berperan melakukan penghimupunan data serta peningkatan, dan menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan di daerah di bidang PTSP;
- b. Pengkajian dan penyusunan kebijakan daerah di bidang PTSP;

- c. Pembuatan norma, standar, dan prosedur pelaksanaan kegiatan di bidang penanaman modal, pelayanan perizinan usaha, pengaduan dan pengawasan;
- d. Penyelenggara manfaat lainnya yang sejalan dengan keputusan yang oleh kepala dinas;

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang data, pengendalian dan pengembangan sumber daya dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang data dan informasi
- b. Kepala sub bidang pengaduan dan evaluasi, pengendalian
- c. Kepala sub bidang perumusan kebijakan investasi dan pengembangan potensi daerah.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 orang responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 56 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 62,5% dan sebanyak 21 orang atau sekitar 37,5 persen yang berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	62,5
2.	Perempuan	21	37,5
	Total	56	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Tabel 5.2 : Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	8	14,3
2.	35 – 40	11	19,6
3.	41 – 45	13	23,2
4.	46 – 50	15	26,8
5.	> 50	9	16,1
	Total	56	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 15 orang responden atau sekitar 26,8 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 8 orang atau 14,3 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 27 tahun

dan umur tertua adalah 56 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	16,1
2.	10 – 15	10	17,9
3.	16 – 20	22	39,3
4.	21 – 25	15	26,8
	Total	56	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Setelah itu, karyawan terakhir dari masa jabatannya adalah 25 tahun, tetapi pekerjaan minimum adalah tiga tahun. Menurut pendistribusian responden terhadap lama kerja, maksimal 22 responden dan 39,3 persen adalah 16 sampai 20 tahun. Adapun sembilan responden atau 16,1% dari hari kerja, hanya ada hari kerja di bawah usia 10 tahun. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi di atas, Deskripsi profil responden yang digunakan sebagai sampel dalam studi ini dapat diperoleh. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi di atas, Deskripsi profil responden yang digunakan sebagai sampel dalam studi ini dapat diperoleh.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan dari rangkuman penghimpunan data pada objek penelitian melalui angket jawaban yang di dapatkan dari para responden, dari hasil tersebut maka di peroleh informasi tentang variabel dalam penelitian yang dimaksud dalam variabel ini adalah : X1= Motivasi, X2= Kepemimpinan, X3= Disiplin Kerja, dan Y= Kinerja Pegawai.

1. Motivasi (X₁)

Konsep alokasi frekwensi motivasi diklasifikasikan pada tabel ini :

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Frekuensi Tanggapan Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.	0	0	0	0	11	19,6	22	39,3	23	41,1
2.	Dalam bekerja pegawai menikmati tantangan yang sulit.	0	0	0	0	16	28,6	21	37,5	19	33,9
3.	Pegawai optimis pegawai diakui sebagai pihak dari lingkungan kerja pegawai.	0	0	0	0	10	17,9	17	30,4	29	51,8
4.	Pegawai memiliki harapan yang baik dalam pekerjaannya.	0	0	0	0	12	21,4	14	25	30	53,6
5.	Pegawai merasa senang jika mendapat reward dari tempat bekerja.	0	0	0	0	9	16,1	30	53,6	17	30,4

Sumber : Data kuesioner Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Nilai 1 = sangat tidak setuju, Nilai 2 = tidak setuju, Nilai 3 =Netral, Nilai 4 = setuju, dan Nilai 5 = sangat setuju

Dari atas Tabel 5.1, Pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dimana 41,1% informan mengungkapkan,

39,3% informan mengungkapkan setuju, kemudian 19,6% informan mengungkapkan netral, dan 0% menunjukkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan kuesioner kedua berupa dalam bekerja pegawai menikmati tantangan yang sulit, dimana 33,9% pegawai mengemukakan tanggapan sangat setuju, 37,5% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 28,6% pegawai mengemukakan tanggapan netral, serta 0% pegawai mengemukakan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pertanyaan angket ketiga pegawai optimis bahwa mereka diakui sebagai pihak dari lingkungan kerja pegawai, dimana 51,8% pegawai mengemukakan tanggapan sangat setuju, 30,4% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 17,9% pegawai mengemukakan tanggapan netral, serta 0% pegawai mengemukakan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pertanyaan kuesioner keempat yaitu Pegawai memiliki harapan yang baik dalam pekerjaannya., dimana 53,6% pegawai mengemukakan tanggapan sangat setuju, 25,0% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 21,4% pegawai mengemukakan jawaban netral, serta 0% pegawai mengemukakan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pertanyaan angket kelima berupa Pegawai merasa senang jika mendapat reward dari tempat bekerja, dimana 30,4% pegawai memberikan respon dengan tanggapan sangat setuju, 53,6% karyawan memberikan respon atas pertanyaan dengan menyatakan setuju, kemudian 16,1% pegawai mengemukakan tanggapan netral, serta 0% atau semua total pegawai dalam sample penelitian tidak memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kepemimpinan (X₂)

Gambaran alokasi nilai frekuensi kepemimpinan dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Frekuensi Tanggapan Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan kami menilai pegawai berdasarkan kinerja pegawai.	0	0	0	0	7	12,5	31	55,4	18	32,1
2.	Pimpinan kami sangat menghargai bawahannya.	0	0	0	0	13	23,2	19	33,9	24	42,9
3.	Pimpinan kami selalu memiliki inisiatif untuk memotivasi kami dalam memecahkan masalah.	0	0	0	0	10	17,9	16	28,6	30	53,6
4.	Pimpinan kami adalah orang yang berani mengambil resiko.	0	0	0	0	12	21,4	17	30,4	27	48,2
5.	Seluruh pegawai di kantor kami sangat menghargai pimpinan kami.	0	0	0	0	13	23,2	19	33,9	24	42,9

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Dari hasil tanggapan yang ada pada Tabel 5.1., unsur item empiris pertama berupa pimpinan kami menilai pegawai berdasarkan kinerja pegawai, dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 55,4% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 12,5% pegawai mengemukakan tanggapan ragu-ragu, serta 0% responden tidak memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan kuesioner kedua berupa pimpinan kami sangat menghargai bawahannya, dimana 42,9% pegawai mengemukakan tanggapan sangat setuju, 33,9% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 23,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak ada jawaban responden tentang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk lembar kuesioner ketiga pimpinan kami selalu memiliki inisiatif untuk memotivasi kami dalam memecahkan masalah dimana 53,6% pegawai mengemukakan tanggapan sangat setuju, 28,6% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 17,9% pegawai mengemukakan tanggapan ragu-ragu, serta 0% pegawai mengemukakan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pertanyaan kuesioner keempat berupa pimpinan kami adalah orang yang berani mengambil resiko, dimana 48,2% pegawai mengemukakan tanggapan sangat setuju, 30,4% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% pegawai mengemukakan tanggapan netral, serta 0% tidak ada jawaban responden pada tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan kuesioner kelima seluruh pegawai di kantor kami sangat menghargai pimpinan kami dimana 42,9% pegawai mengemukakan tanggapan menyatakan sangat setuju, 33,9% pegawai mengemukakan tanggapan setuju, kemudian 23,2% pegawai mengemukakan tanggapan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Disiplin kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.	0	0	0	0	8	14,3	26	46,4	22	39,3
2.	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.	0	0	0	0	17	30,4	21	37,5	18	32,1
3.	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.	0	0	0	0	14	2	19	33,9	23	41,1
4.	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	0	0	0	6	10,7	13	23,2	37	66,1
5.	Pegawai menerima dampak atas efek perilaku disiplin	0	0	0	0	15	26,8	24	42,9	17	30,4

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Menurut Tabel 5,6, karyawan selalu punya waktu untuk bekerja untuk proyek pengalaman pertama mereka, dengan 39,3 persen responden setuju, 46,4 persen setuju, 14,3 persen dari responden yang ragu dan 0 persen sangat menentang. Dalam proyek pengalaman kedua, karyawan tidak pulang sebelum jam kantor berakhir, 32,1 persen responden mengatakan mereka sangat konsisten, 37,5 persen setuju, 30,4 persen ragu, dan 0 persen tidak setuju dan sangat menentang.

Dalam pengalaman ketiga, karyawan selalu mematuhi aturan saat ini, dengan 41,1 persen responden sangat konsisten, 33,9 persen setuju dengan responden, 25 persen disingenting, dan 0 persen mengungkapkan ketidaksetujuan dan oposisi yang kuat. Dalam proyek pengalaman keempat, 66,1 persen responden mengatakan

mereka sangat konsisten, 23,2 persen setuju, 10,7 persen ragu untuk menjawab, dan 0 persen dibagi dan bersedia untuk menerima tugas majikan, yang mereka sangat tidak setuju dengan. Selain itu, proyek model kelima Chief Executive, sesuai dengan ketentuan, yang 30,4 persen responden sangat konsisten, 42,9 persen setuju, 26,8 persen ragu, dan 0 persen menyatakan perbedaan pendapat mereka dan sangat menentang.

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat dilihat yakni :

Tabel 5.7. Alokas Frekuensi Item Kuesioner Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	0	0	9	16,1	18	32,1	29	51,8
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	13	23,2	18	32,1	25	44,6
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	12	21,4	17	30,4	27	48,2
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	13	23,2	23	41,1	20	35,7
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	9	16,1	18	32,1	29	51,8

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Menurut Tabel 5,8, proyek pengalaman pertama mampu bekerja sama sebagai seorang pejabat, dengan 51,8 persen responden sangat setuju, 32,1 persen setuju, maka 16,1 persen yang ragu, dan 0 persen tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam program empiris, 44,6 persen setuju, 32,1 persen setuju, 23,2 persen ragu, dan 0 persen tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam proyek empiris ketiga, staf menangani banyak pekerjaan, di mana 48,2 persen responden setuju, 30,4 persen setuju, 21,4 persen mengatakan mereka ragu, dan 0 persen tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator keempat, karyawan dapat mengikuti prosedur ini, dengan 35,7 persen responden sangat setuju, 41,1 persen setuju, 23,2 persen mengatakan mereka ragu, dan 0 persen tidak setuju dan tidak setuju dengan kuat. Dalam proyek empiris kelima, para pejabat secara teknis tahu bagaimana melakukan pekerjaan mereka secara akurat, dengan 51,8 persen responden setuju, 32,1 persen setuju, 16,1 persen yang ragu, dan 0 persen yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Item Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono (2001 : 123), hubungan antara nilai total item merupakan bentuk klarifikasi dengan menjelaskan nilai r . Sehingga jika r hitung memiliki nilai $> r$ kritis, menjadikan item dinilai valid. Dari hasil pengujian kevalidan terhadap nilai setiap instrumen dengan nilai keseluruhan (total), maka hasil seluruh item variabel menunjukkan nilai yang valid, standar nilai positif adalah $> 0,263$ yang ada pada nilai Corrected Item total Correlation.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,375	0,263	Valid
	2	0,582	0,263	Valid
	3	0,484	0,263	Valid
	4	0,352	0,263	Valid
	5	0,523	0,263	Valid
Variabel motivasi (X ₁)	1	0,455	0,263	Valid
	2	0,494	0,263	Valid
	3	0,404	0,263	Valid
	4	0,537	0,263	Valid
	5	0,487	0,263	Valid
Variabel kepemimpinan (X ₂)	1	0,607	0,263	Valid
	2	0,426	0,263	Valid
	3	0,402	0,263	Valid
	4	0,556	0,263	Valid
	5	0,390	0,263	Valid
Variabel disiplin kerja (X ₃)	1	0,394	0,263	Valid
	2	0,495	0,263	Valid
	3	0,500	0,263	Valid
	4	0,382	0,263	Valid
	5	0,437	0,263	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Hasil output olahan data dari reliabilitas dengan internal consistency dilaksanakan dengan skema menguji item Cuma sekali, selanjutnya data yang dimiliki dikalkulasikan dengan metode Cronbach's Alpha. Gambaran realibilitas ini memperlihatkan konsistensi bagi item pertanyaan pada suatu instrument. Fekuesni hubungan instrument pertanyaan pada suatu item dapat menilai variabel, hal ini memerikan frekuensi jumlah realibilitas dengan hubungan yang kuat antara

instrument yang saling terkait. Output olahan data, dengan tingkat alpha masing-masing variabel yang dapat terlihat dalam Tabel 5.3. yakni :

Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,706	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,716	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,722	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,688	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2019

Hasil test diatas tergambarakan bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Output uji yang telah digambarkan pada table menyatakan output nilai yang kebih besar dari 60%, hal tersebut dinilai bahwa variabel tersebut dapat diandalkan dan dapat dilanjutkan ke tahap uji regresi berganda.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Skema telaah data yang digunakan pada riset ini melakukan tehnik telaah regresi linear berganda dengan persamaan perkiraan yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Disiplin kerja

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = eror

Dengan memanfaatkan program analisa kuantitatif data dari program SPSS Ver. 20, sehingga hasil yang didapatkan nilai koefisien dari olhdata ini dari masing variabel yang mengcover motivasi, kepemimpinan serta disiplin kerja, bisa dieksplorasi yakni :

Tabel 5.10 : Output Olah Data Perhitungan Regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.886	1.590		1.187	.241		
	Motivasi	.334	.148	.276	2.264	.028	.247	4.043
	Kepemimpinan	.444	.117	.404	3.803	.000	.326	3.067
	Kedisiplinan kerja	.321	.110	.295	2.923	.005	.361	2.770

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien diatas dalam bentuk perhitungan regresi, bentuk persamaannya adalah :

$$Y = 1,886 + 0,334X_1 + 0,444X_2 + 0,321X_3$$

Skema regresi linear berganda dapat dijelaskan seperti pada point berikut :

1. Hasil nilai regresi linear berganda pada table diatas menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,886 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi,

kepemimpinan dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 1,886.

2. Motivasi regresi faktor (X1) nilai adalah 0,334, yang berarti bahwa faktor insentif untuk kinerja pintu tunggal Layanan investasi modal dan layanan terpadu di wilayah Magen memiliki dampak positif, dan jika Skor insentif meningkat sebesar 1 persen poin, Skor kinerja karyawan dan 1 gerbang layanan terpadu akan terus meningkat, dengan Skor 0,334.
3. Faktor regresi kepemimpinan (X2) adalah 0,444, yang berarti bahwa kepemimpinan pada kinerja layanan investasi modal dan kepemimpinan layanan publik di daerah Magen memiliki dampak positif, dengan investasi modal dan Skor kinerja personel layanan terpadu dari 1 Maj 0,44 ene41 jika Skor kepemimpinan meningkat 1 persen poin
4. Faktor disiplin tenaga kerja kembali (X3) nilai adalah 0,321, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja pemerintah Magen daerah kantor investasi modal dan layanan terpadu, yang meningkatkan nilai kinerja jika Skor disiplin kerja meningkat sebesar 1 persen poin. pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,321 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dari masing-masing

variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

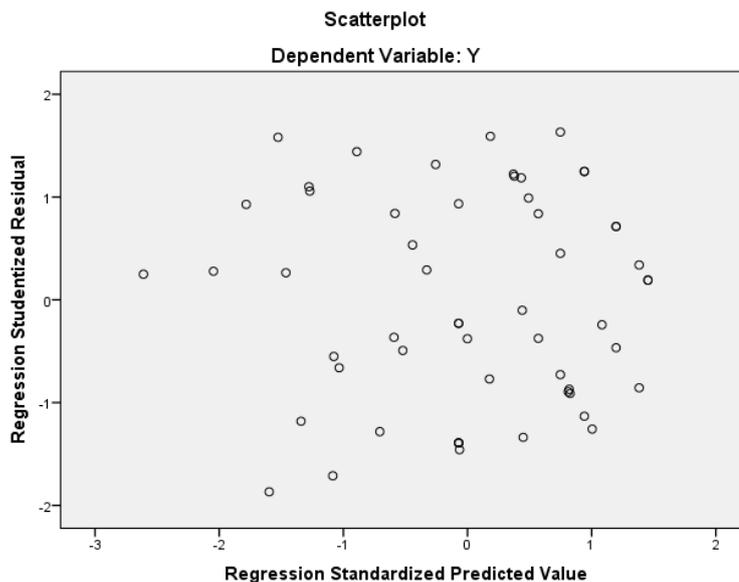
Tabel 5.11 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.886	1.590		1.187	.241		
	Motivasi	.334	.148	.276	2.264	.028	.247	4.043
	Kepemimpinan	.444	.117	.404	3.803	.000	.326	3.067
	Kedisiplinan kerja	.321	.110	.295	2.923	.005	.361	2.770

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai
Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. hasil pengolahan data menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1



Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,532 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.797	.86780	1.532

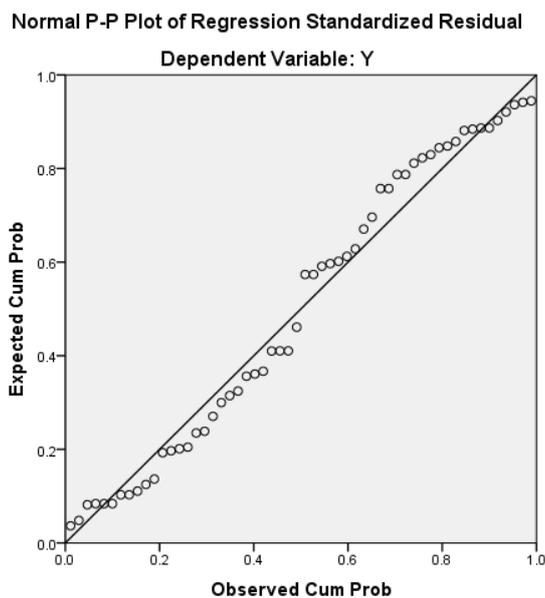
a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.886	1.590		-1.187	.241		
1 Motivasi	.334	.148	.276	2.264	.028	.247	4.043
Kepemimpinan	.444	.117	.404	3.803	.000	.326	3.067
Kedisiplinan_kerja	.321	.110	.295	2.923	.005	.361	2.770

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Dari hasil uji t test memakai program spss ver. 20 dapat dilihat hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,264 dengan tingkat signifikan sebesar 0,028.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 52$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,008.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,264. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti variable motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Dari hasil uji t test memakai program spss ver. 20 dapat dilihat hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 3,803 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 52$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,008.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Sebab itu t_{hitung} senilai 3,803 lebih tinggi jika disandingkan bersama t_{tabel} senilai 2,008 berarti variabel kepemimpinan mempunyai dampak searah terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Dari hasil uji t test memakai program spss ver. 20 dapat dilihat hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,923 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 56$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,008.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,923 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,264 > t_{tabel} 2,008$
- Variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,803 > t_{tabel} 2,008$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,923 > t_{tabel} 2,008$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.054	3	55.018	73.058	.000 ^b
Residual	39.160	52	.753		
Total	204.214	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 73,058 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Besaran frekuensi signifikan yang dimiliki pada hasil sebesar = 0,05 dengan artian interval keyakinan sebesar 95% pada $df (n-k-1) = 52$ dan ditetapkan nilai $F_{tabel} = 2,86$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 73,058, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 73,058$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Pengujian beta adalah bebas/variabel independen (X) yang menguji dampak yang paling pada variabel mengikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel dengan koefisien beta standar tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil Uji Beta

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.886	1.590		-1.187	.241		
	Motivasi	.334	.148	.276	2.264	.028	.247	4.043
	Kepemimpinan	.444	.117	.404	3.803	.000	.326	3.067
	Kedisplinan kerja	.321	.110	.295	2.923	.005	.361	2.770

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari output uji koefisien nilai beta standardized dilihat bahwa variabel-variabel yang antara lain motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja jadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar atau dominan pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene yaitu variabel motivasi (X_1). Output pengujian ini menunjukkan tingkat dampak variabel bebas pada variabel terikat yang dapat digambarkan pada nilai koefisien determinasi (R square) serta tergambar dalam table ini :

Tabel 5.16 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.797	.86780	1.532

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5. 2. 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,264. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Temuan tersebut sesuai dengan konsep Gibson (2012) bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi (kinerja), mencapai sasaran organisasi (Flippo : 2015), dan semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (Terry : 2011). Temuan ini juga menjelaskan bahwa konsep motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan cara untuk mendorong semangat pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut David Mc Celland bahwa motivasi seseorang bekerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) komponen pemicu yaitu kekuasaan, persahabatan dan prestasi (Gibson : 2012). Motivasi itu muncul karena adanya keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan : 2015).

Amiruddin (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa pengaruh pengalaman kerja, ketrampilan kerja, disiplin kerja, upah kerja, secara serentak berpengaruh

terhadap motivasi pengelolaan tenaga kerja beberapa usaha kecil di Makassar. Hal senada diungkapkan oleh Harahap (2011) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa faktor pendidikan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Kabupaten Poso Propinsi Sulawesi Tengah, hal sama diungkapkan Wijaya (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan keinginan pegawai yang ingin kehidupan yang lebih sejahtera. Pengaruh motivasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor penggerak kemampuan bekerja seseorang. Keinginan untuk mencapai kinerja yang baik perlu dilakukan metode untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan adanya reward atau imbalan

5. 2. 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Karena T_{hitung} adalah 3,803 dibandingkan dengan tabel T dari 2,008, ini berarti bahwa variabel kepemimpinan yang signifikan berdampak pada kinerja salah satu layanan investasi modal dan layanan terpadu. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja kerja individu. Dalam penilaian kinerja: kontribusi karyawan untuk organisasi selama periode waktu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan untuk memahami seberapa baik mereka bekerja dibandingkan dengan standar organisasi.

Dalam hal ini pemimpin sangat diperlukan untuk menjembatani hal tersebut.

Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh social yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang sesuai aktifitas serta hubungan – hubungan didalam sebuah kelompok atau

organisasi. Adapun dari kepemimpinan mencakup gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan dalam menyelesaikan tugas pokok.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Abidin (2011 : 26), kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tersebut berdasarkan pada gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan. Coleman (2012) dalam Trisnaningsih (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat -mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan), hasil penelitian ini tidak selaras dengan Siagian (2012) bahwa tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan -perusahaan, dalam hal ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat oleh manajer justru akan menurunkan kinerja karyawan. Di samping itu Alberto et al. (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. 2. 3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Karena T_{hitung} sama dengan 2,923 dibandingkan dengan tabel T dari 2,008, ini berarti bahwa variabel disiplin adalah pekerjaan yang signifikan yang berdampak pada kinerja layanan investasi modal dan sektor jasa terpadu majene.

Handoko (2013 : 208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Menurut Comes (2014 -- 172), absensi atau tingkat kehadiran karyawan merupakan ukuran

kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik -seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan / diberikan. Frekwensi ketidakhadiran (absen) yang tinggi menunjukkan kecenderungan karyawan untuk tidak melakukan tugas. Haluandine (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja serta sarana dan prasarana berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Propinsi Kalimantan Timur dan faktor disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Inspektorat Propinsi Kalimantan Timur. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanda dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

5.2.4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Karena nilai F_{hitung} adalah 73,058, yang berarti bebas/variabel independen (X), termasuk motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja yang secara simultan mempengaruhi Layanan investasi modal dan kinerja layanan yang terintegrasi, daerah Majene dapat dikatakan signifikan karena tes menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2,86 atau apa yang dapat dikatakan ditolak dan diterima.

Gomes (2014 : 135) menyatakan bahwa tujuan penilaian performansi secara umum, dapat dibedakan atas 2 (dua) macam yakni : (1) untuk mereward performansi sebelumnya (*to motivate future performance improvement*). Informasi yang

Diperoleh dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk gaji, kenaikan, promosi, dan penempatan Sit-In untuk tugas tertentu. Masih menurut Gomes (2014 : 136) bahwa terdapat kurang lebih 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian performansi yang efektif, yakni : (1) adanya kriteria performansi dapat diukur secara objektif dan (2) adanya objektifitas dalam proses evaluasi.

Penilaian kinerja adalah (*Performance Appraisal*) proses dimana suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan individu. Dalam penilaian kinerja, kontribusi organisasi dinilai selama periode waktu. Umpan balik kinerja memberi karyawan gagasan tentang cara kerjanya dibandingkan dengan standar organisasi. Ketika kinerja dilakukan dengan benar, Para karyawan, supervisor mereka, sumber daya manusia, dan organisasi utama akan mendapatkan keuntungan dengan memastikan bahwa upaya individu berkontribusi terhadap fokus strategis organisasi.

Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia., kadang - kadang disebut juga telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan / diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Nilai faktor penentuan (R Square) 0,937 dapat ditafsirkan sebagai kontribusi dari variabel bebas/independen (X), termasuk motivasi,

kepemimpinan dan disiplin kerja, untuk kinerja layanan investasi modal dan layanan terpadu di distrik Majene pada 80,89 persen, sedangkan sisanya 19,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi ini.

5. 2. 5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,264 > t_{tabel} 2,008$
- Variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,803 > t_{tabel} 2,008$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,923 > t_{tabel} 2,008$

Berdasarkan hasil standar beta, variabel yang diketahui memiliki dampak terbesar pada layanan investasi modal dan kinerja pelayanan terpadu meliputi motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, sementara satu pintu di distrik Majene adalah motivasi variabel (X_1). Hasibuan (2015:95) mengatakan, "motivasi adalah hasrat, motivasi, dan setiap motif memiliki tujuan untuk mencapainya." Selain itu, Siagian (2012:120) mencatat bahwa insentif dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kesediaan untuk terlibat dalam insentif untuk efisien dan biaya-efektif pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi masyarakat bergantung pada kelemahan motif yang kuat, dan pola ini terkadang merupakan pergerakan kebutuhan, hasrat, dorongan, dan pikiran sebagai pribadi. Motif adalah target yang mungkin juga merupakan serangan bawah sadar.

Pemberian motivasi secara implisit berarti bahwa pimpinan organisasi seringkali diperlukan untuk bisa berada ditengah-tengah pars bawahannya dan dengan demikian dapat memberi bimbingan, instruksi, nasihat dan koreksi jika diperlukan. Dalam hal ini telah mencakup pula adanya usaha untuk mensinkronkan tujuan organisasi dalam memberikan jasa-jasanya memerlukan beberapa macam perangsang yang berkaitan erat dengan kebutuhan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,264 > t_{tabel} 2,008$
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,803 > t_{tabel} 2,008$
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,923 > t_{tabel} 2,008$
4. Dari hasil uji F atau uji secara keseluruhan menjelaskan bahwa F_{hitung} sebesar 73,058, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$. Output analisis menyatakan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Dinas investasi Modal dan layanan terintegrasi Kabupaten Majene sebesar 80,8% sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja, maka motivasi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas investasi Modal dan layanan terintegrasi Kabupaten Majene.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindari. Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Instansi diharapkan memperdulikan item-item motivasi, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan kepemimpinan untuk memberi perhatian

pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan kepemimpinan pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.

2. Untuk penelitian di masa akan datang agar melakukan penelitian dengan skala lebih tajam dengan pendekatan kualitatif sehingga eksplorasi kajian variabel bisa dilakukan lebih dalam.
3. Kajian motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja adalah merupakan suatu studi perilaku sosial yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan hasil riset lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ke-8, Rhineka Cipta. Yogyakarta.
- Azwar, Syaifuddin. 2015. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Burhanudin Harahap. 2011. *Supervisi Pendidikan yang dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik, dan Pengawas*. Damai Jaya. Jakarta.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta Cascio, W.F. 2010. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc. Singapore.
- Cormick Ernest J. 2013. *Industrial Psychology*. Prentice-Hall, Inc. New York.
- Cushway Barry, 2014. *Human Resource Management*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2013, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Manajemen Personalia*. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., Jakarta.
- Gaspersz, Vincent 2015. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gomes Faustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Andi Offset. Yogyakarta.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2012. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamzah, Yakub, 2015. *Manajemen Administrasi Publik*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Handoko, T. H., 2013, *Manajemen*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hurlock, 2015, *Chield Development*, Mc-Graw Hill Koga Khusa. Tokyo.

- Johnson, Richard A., & Lewin E. Ronsenzweig. 2014. *The Theory and Management of system*. McGraw-Hill. New York.
- Kaho, Josef Riwu, 2014, *Prospek Otonomi Daerah: Identifikasi Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara R1, 2011, *Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. 2013. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Pustaka Utama. Jakarta.
- Manullang. M, 2015. *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Empat, Cetakan Pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Maslow,A.H. 2013. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Muhammad, Ami. 2013. *Komunikasi Organisasi*. J Bumi Aksara. Jakarta.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nitisemito Alex S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A.. dan Leonard L. Berry. 2014. *Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and expectations*. The Free Press. New York.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2011. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Safitri, F. (2017). PENGARUH KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KRESNA REKSA FINANCE.
- Schuler, Randall S, dan Jackson, Susan E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Sentono, Prawiro, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE. Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. STIE, YKPN..
- Sinungan Muchdarsyah, 2013. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Susiati., 2014. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya Malang.
- Terry, George. R. 2011. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, Nimran, 2014. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Widodo, Joko. S. 2010. *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Winardi, J. 2012. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Rajawali Press. Jakarta



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : SUBRIAH
NIM : 2017.MM.2.0778
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 5 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN, KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE”**, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

SUBRIAH
2017.MM.2.0778

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Usia :
 5. Lama Bekerja :
 6. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara member tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Ada pun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Motivasi (X ₁)						
1.	Pegawai berusaha dengan sungguh –sungguh untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.					
2.	Dalam bekerja pegawai menikmati tantangan yang sulit.					
3.	Pegawai optimis pegawai diakui sebagai pihak dari lingkungan kerja pegawai.					
4.	Pegawai memiliki harapan yang baik dalam pekerjaannya.					
5.	Pegawai merasa senang jika mendapat reward dari tempat bekerja.					
Kepemimpinan (X ₂)						
1.	Pimpinan kami menilai pegawai berdasarkan kinerja pegawai.					
2.	Pimpinan kami sangat menghargai bawahannya.					
3.	Pimpinan kami selalu memiliki inisiatif untuk memotivasi bawahannya dalam memecahkan masalah.					
4.	Pimpinan kami adalah orang yang berani mengambil resiko.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
5.	Seluruh pegawai di kantor kami sangat menghargai pimpinan kami.					
Disiplin (X ₃)						
1.	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.					
2.	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.					
3.	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.					
4.	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.					
5	Pegawai menerima dampak atas efek perilaku disiplin					
KinerjaPegawai (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerja sama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2 : TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN
 Tabulasi Data Hasil Kusioner Variabel Motivasi (X1)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	5	3	5	22
2	4	4	5	3	4	20
3	5	5	4	4	4	22
4	5	3	4	5	4	21
5	4	3	3	4	4	18
6	3	4	4	5	5	21
7	4	3	5	4	3	19
8	3	4	5	5	4	21
9	5	3	3	5	4	20
10	4	4	3	3	4	18
11	3	4	4	5	5	21
12	4	3	5	4	5	21
13	3	4	3	5	4	19
14	3	4	5	5	4	21
15	5	3	3	5	4	20
16	4	5	5	5	4	23
17	5	5	4	5	4	23
18	5	3	4	5	4	21
19	4	5	5	3	4	21
20	4	4	5	5	5	23
21	3	5	5	5	5	23
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	4	3	17
26	3	4	4	5	5	21
27	3	5	5	5	5	23
28	4	3	5	4	5	21
29	4	3	5	4	3	19
30	5	5	4	5	4	23
31	5	3	3	5	4	20
32	4	4	3	5	4	20
33	5	5	4	3	4	21
34	5	3	4	5	4	21
35	4	5	5	3	4	21
36	4	5	5	4	4	22

37	3	4	5	3	4	19
38	4	5	5	5	3	22
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	5	5	4	23
41	4	5	5	4	4	22
42	3	4	4	5	5	21
43	4	3	5	4	5	21
44	4	3	4	3	5	19
45	5	5	5	3	5	23
46	5	5	4	3	3	20
47	5	4	5	5	3	22
48	4	4	5	4	5	22
49	5	3	5	3	3	19
50	5	4	5	5	4	23
51	5	5	3	4	5	22
52	4	3	4	4	3	18
53	4	4	4	5	5	22
54	4	4	3	4	5	20
55	5	3	5	3	4	20
56	4	5	5	5	4	23
Jumlah	236	227	243	242	232	1180

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	11	16	10	12	9
4	22	21	17	14	30
5	23	19	29	30	17
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	19.6%	28.6%	17.9%	21.4%	16.1%
4	39.3%	37.5%	30.4%	25.0%	53.6%
5	41.1%	33.9%	51.8%	53.6%	30.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabulasi Data Hasil Kusioner Variabel Kepemimpinan (X2)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	3	4	21
2	4	5	5	5	4	23
3	5	5	5	4	3	22
4	3	5	4	5	4	21
5	4	4	3	4	5	20
6	5	5	3	5	4	22
7	4	3	3	4	4	18
8	4	3	5	4	5	21
9	4	3	3	5	3	18
10	5	4	4	3	4	20
11	5	4	5	5	3	22
12	4	4	3	5	3	19
13	3	5	3	5	4	20
14	5	4	5	5	4	23
15	4	4	3	4	5	20
16	5	5	3	5	4	22
17	4	5	5	5	4	23
18	4	3	5	4	5	21
19	4	3	4	5	5	21
20	5	5	4	5	4	23
21	4	5	5	4	5	23
22	4	5	5	5	3	22
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	3	22
25	4	4	3	3	3	17
26	3	5	5	3	5	21
27	5	4	5	5	5	24
28	4	3	5	4	5	21
29	3	4	4	4	4	19
30	5	5	4	5	5	24
31	5	4	5	5	3	22
32	4	4	4	3	5	20
33	4	3	5	4	5	21
34	4	5	5	3	3	20
35	5	5	4	5	4	23
36	4	3	5	4	5	21

37	4	3	3	5	3	18
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	5	3	22
40	4	4	5	5	4	22
41	4	5	5	3	5	22
42	4	5	5	3	5	22
43	4	3	5	4	5	21
44	5	4	4	3	4	20
45	5	5	4	5	5	24
46	3	4	5	3	5	20
47	4	4	5	5	4	22
48	3	5	5	5	5	23
49	3	4	5	3	4	19
50	4	5	5	4	5	23
51	4	5	4	4	5	22
52	4	3	4	3	3	17
53	5	4	5	4	5	23
54	4	3	5	4	3	19
55	4	3	4	4	5	20
56	4	5	4	5	5	23
Jumlah	235	235	244	239	235	1188

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	7	13	10	12	13
4	31	19	16	17	19
5	18	24	30	27	24
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	12.5%	23.2%	17.9%	21.4%	23.2%
4	55.4%	33.9%	28.6%	30.4%	33.9%
5	32.1%	42.9%	53.6%	48.2%	42.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabulasi Data Hasil Kusioner Variabe Disiplin Kerja
(X3)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	3	4	5	20
2	5	4	4	5	4	22
3	3	4	5	5	4	21
4	5	5	3	3	4	20
5	4	3	3	4	4	18
6	5	3	3	5	4	20
7	4	3	4	4	3	18
8	5	5	4	3	4	21
9	5	3	4	5	4	21
10	4	5	4	3	3	19
11	4	4	3	5	5	21
12	3	4	5	5	4	21
13	4	3	5	3	3	18
14	5	5	4	5	4	23
15	5	4	3	5	4	21
16	4	5	5	5	4	23
17	3	4	4	5	5	21
18	4	3	5	5	4	21
19	4	3	5	4	5	21
20	4	5	5	5	5	24
21	5	4	5	5	4	23
22	4	5	5	4	3	21
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	4	23
25	3	3	3	5	3	17
26	3	4	4	5	5	21
27	5	5	5	5	3	23
28	4	3	5	4	5	21
29	4	3	3	5	3	18
30	5	5	4	5	4	23
31	5	4	5	5	3	22
32	4	4	3	5	3	19
33	4	5	4	3	3	19
34	3	4	4	5	5	21
35	4	4	5	5	3	21

36	4	5	5	4	5	23
37	4	3	3	4	5	19
38	5	4	5	5	4	23
39	4	3	4	5	5	21
40	5	5	4	5	4	23
41	5	4	5	5	4	23
42	3	5	5	4	5	22
43	3	4	4	5	5	21
44	5	3	3	3	5	19
45	4	3	5	4	5	21
46	4	3	3	5	3	18
47	5	5	4	5	4	23
48	5	4	5	5	3	22
49	4	4	3	5	3	19
50	5	5	5	5	4	24
51	5	4	5	5	4	23
52	5	3	4	4	3	19
53	4	3	4	4	5	20
54	4	5	4	5	4	22
55	4	4	3	4	5	20
56	4	5	5	5	4	23
Jumlah	238	225	233	255	226	1177

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	8	17	14	6	15
4	26	21	19	13	24
5	22	18	23	37	17
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	14.3%	30.4%	25.0%	10.7%	26.8%
4	46.4%	37.5%	33.9%	23.2%	42.9%
5	39.3%	32.1%	41.1%	66.1%	30.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabulasi Data Hasil Kusioner Variabe Kinerja Pegawai
(Y)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	5	5	20
2	5	5	5	3	5	23
3	5	5	4	5	4	23
4	5	4	5	3	5	22
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	4	4	3	21
7	4	4	3	4	4	19
8	5	4	4	4	3	20
9	3	4	4	4	4	19
10	4	5	3	4	4	20
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	4	3	22
15	3	4	5	4	4	20
16	4	5	5	5	5	24
17	5	3	5	4	5	22
18	5	3	5	3	5	21
19	5	5	3	4	3	20
20	4	5	4	5	5	23
21	5	5	5	4	5	24
22	4	5	5	5	4	23
23	4	5	5	5	5	24
24	5	5	4	5	5	24
25	5	3	3	3	3	17
26	5	4	5	4	4	22
27	4	5	5	5	5	24
28	5	3	5	3	5	21
29	5	3	4	3	5	20
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	4	4	5	21
32	4	4	4	4	5	21
33	5	3	5	3	5	21
34	5	3	5	3	5	21
35	5	5	4	4	4	22

36	4	5	4	5	5	23
37	3	4	3	3	4	17
38	4	4	5	5	4	22
39	4	5	4	5	4	22
40	3	5	5	5	4	22
41	5	4	5	5	4	23
42	5	5	5	5	3	23
43	3	4	5	3	5	20
44	5	4	3	3	3	18
45	5	4	5	5	4	23
46	4	3	4	3	5	19
47	3	4	5	5	5	22
48	5	5	5	4	3	22
49	3	3	3	4	5	18
50	5	5	5	4	5	24
51	5	5	5	4	5	24
52	3	3	3	5	4	18
53	5	3	3	5	5	21
54	3	4	3	5	5	20
55	5	3	3	3	5	19
56	5	5	4	4	5	23
Jumlah	244	236	239	231	244	1194

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	9	13	12	13	9
4	18	18	17	23	18
5	29	25	27	20	29
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	16.1%	23.2%	21.4%	23.2%	16.1%
4	32.1%	32.1%	30.4%	41.1%	32.1%
5	51.8%	44.6%	48.2%	35.7%	51.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.715	.716	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.4107	8.065	.455	.284	.674
No.2	15.7143	8.099	.494	.297	.659
No.3	15.3036	8.906	.404	.186	.693
No.4	15.2679	6.854	.537	.377	.641
No.5	15.7321	8.272	.487	.362	.662

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.722	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.5536	5.961	.607	.493	.626
No.2	16.9821	5.581	.426	.410	.668
No.3	16.7321	5.545	.402	.273	.679
No.4	16.6071	4.643	.556	.367	.609
No.5	16.9107	5.574	.390	.208	.684

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEDISIPLINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.685	.688	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.9821	6.672	.394	.273	.654
No.2	16.1429	6.052	.495	.348	.610
No.3	15.9821	6.127	.500	.273	.609
No.4	15.7321	6.163	.382	.235	.665
No.5	16.3036	6.361	.437	.323	.636

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.706	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	17.1786	5.822	.375	.336	.687
No.2	17.3929	4.861	.582	.457	.597
No.3	17.1429	5.434	.484	.252	.643
No.4	17.3929	5.661	.352	.392	.701
No.5	16.9643	5.599	.523	.379	.632

Regression Motivasi kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kinerja pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Displin,Kepemimpinan, Motivasi_kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.797	.86780	1.532

a. Predictors: (Constant), Displin,Kepemimpinan,Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.054	3	55.018	73.058	.000 ^b
	Residual	39.160	52	.753		
	Total	204.214	55			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Displin,Kepemimpinan,Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.886	1.590		1.187	.241		
	Disiplin	.334	.148	.276	2.264	.028	.247	4.043
	Kepemimpinan	.444	.117	.404	3.803	.000	.326	3.067
	Motivasi_kerja	.321	.110	.295	2.923	.005	.361	2.770

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

