

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

Subriah, Mashur Razak, Syamsul Alam

Program Pasca Sarjana Magister Managemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
subriah77@gmail.com, mashur_razak@yahoo.com, suamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 56 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This type of research is descriptive quantitative, while the nature of the research is descriptive explanatory research. The study was conducted at the One-stop Investment and Integrated Services Office of Majene Regency. Implementation of research for 2 months. The population in this study amounted to 56 employees in the Office of Investment and Integrated Services of One Door Majene Regency. The sample in this study is the entire population taken as a sample. Thus the number of samples is equal to the population (census or saturated sample). So that the sample of 56 employees in the Office of Investment and Integrated Services of One Door Majene Regency. Data analysis method used in this research is multiple linear regression model (multiple regression analysis).

The results showed that there was a positive and significant influence between work motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of the employees of the Investment Office and the One Stop Integrated Service in Majene Regency

Keyword : Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline and on The Performance

PENDAHULUAN

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 kinerjanya. 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.

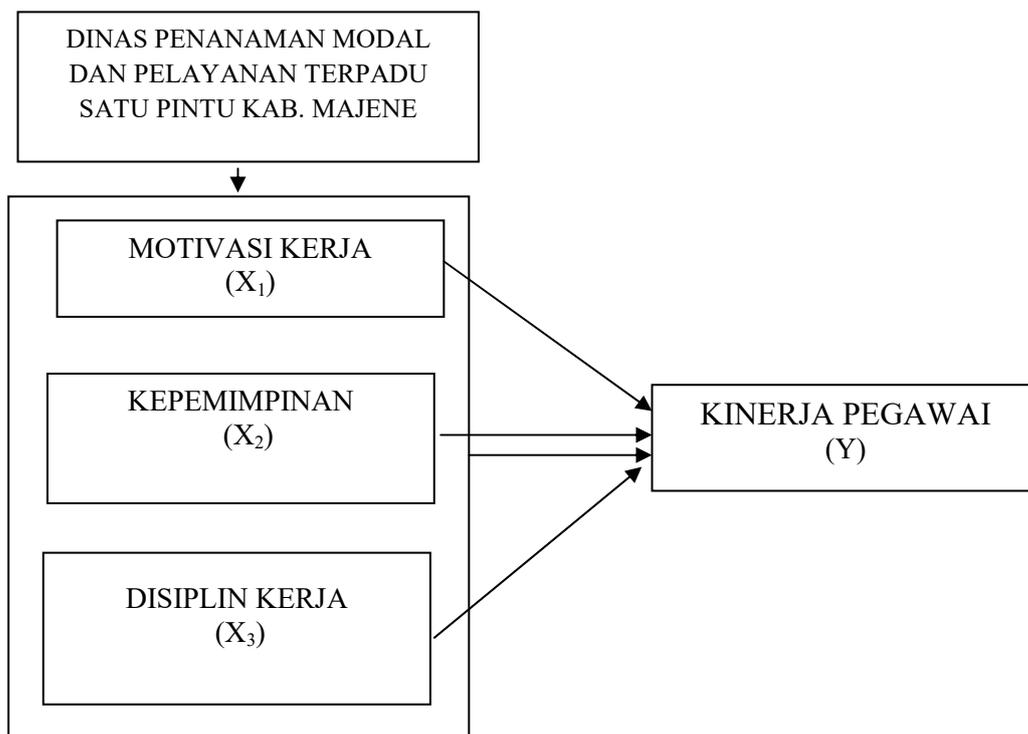
Perencanaan yang tidak konsisten dengan pelaksanaan program kerja yang ada, akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja pegawai, adanya kapasitas yang kurang sesuai dengan bidang kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan yang tidak optimal, disiplin kerja pegawai yang rendah serta fasilitas yang 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 kinerjanya. 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.

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 kinerjanya. 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. Kepemimpinan juga menjadi salah satu factor yang mempengaruhi efektifnya pengembangan intellectual capital pada perusahaan yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja, Hidayat, M., & Latief, F. (2018).

Safitri (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan berdampak searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu beberapa variabel yang telah di teliti 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.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari Kerangka Konseptual maka akan didapat 5 hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini :

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

4. Motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene
5. Faktor apa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

METODE 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

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

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 tujuan 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 menyelidikan 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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Instrumen

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 Instrumen

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).

Metode 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)

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 hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	-1.886	1.590		-1.187	.241		
Motivasi	.334	.148	.276	2.264	.028	.247	4.043
¹ 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

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

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.

Pembahasan Hasil Penelitian

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. 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).

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.

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

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.

Kesimpulan

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.

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.

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 mekepemimpinan 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, 2012. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2013. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Buhler, Patricia, 2012, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta, Prenada.
- Davis, Keith, 2012. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Gouzaly, Saydam, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hernowo, Narmodo, 2013. "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Hasibuan, Melayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Ikhwansyah, 2014. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan”, Tesis, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Kuswadi, 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Penerbit PT Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Listianto, Bambang, 2012. ”Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)”, *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia*, Bogor, Penerbit: Galia IndonEisa.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Muslim, 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe”, *Tesis*, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2011. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- _____, 2010. *Manajemen*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2012. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, S. B, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja IndonEisa: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

_____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.

Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Penerbit Alfabeta.

Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.