

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

**TESIS**

**Karya tulis sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar  
Magister Manajemen (MM)**

**Oleh :**

**DWI IRAWAN**

**NIM : 19.23.055**

**(Perminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia)**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

Oleh :

**DWI IRAWAN**

**NIM : 19.23.055**

**(Perminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia)**

**Program Magister Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui**

**Komisi Pembimbing**

**Tanggal..... 2022**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Muhammad Yusuf, PhD**

**Dr. Dheo Rimbano, SE,M.Si**

**Ketua Program Megister Manajemen,  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

**Dr. Dheo Rimbano, SE,M.Si**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

- ❖ *Syukurilah kesulitan. Karena terkadang kesulitan mengantar kita pada hasil yang lebih baik dari apa yang kita bayangkan*
- ❖ *Rasa sakit membuatmu lebih kuat. Rasa takut membuatmu lebih berani. Patah hati membuatmu lebih bijaksana*
- ❖ *Menjalani dan melakukan yang terbaik, lebih bermakna daripada melamun dan Berdiam diri*

*(DWJ)*

### Kupersembahkan Kepada :

- ❧ *Teruntuk Ibuku dan bapakku yang selalu menyayangi dan memberiku semangat.*
- ❧ *Istri dan Anakku yang selalu mendukungku dan memotivasi*
- ❧ *Saudara-saudaraku yang selalu mendukungku*
- ❧ *Sahabat-sahabatku yang kusayangi.*
- ❧ *Para pendidik yang kubanggakan.*
- ❧ *Almamater yang kubanggakan.*

*(DWJ)*

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, DISCIPLINE AND COMPETENCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MODERATING  
VARIABLE AT ONE DOOR INTEGRATED LICENSING AND  
INVESTMENT SERVICES  
NORTH MUSI RAWAS DISTRICT**

**BY**

**DWI IRAWAN  
NIM : 19.23.055**

**ABSTRAC**

*This study aims to find out how the influence of leadership, discipline and competence on employee performance with motivation as a moderating variable. The method used in this research is quantitative. In this study, the population in question was the employees of the One Stop Integrated Licensing and Investment Office of Musi Rawas Utara Regency, which were 37 respondents.*

*To find out the influence of the leadership variable on employee performance moderated by the motivational variable from table 4.22 the results of the statistical test that the influence of leadership on employee performance is moderated by motivation or in other words, the motivation variable is a moderating variable that is quite strong/moderate in influencing the relationship between X and Y. To find out the effect of the Discipline variable on employee performance moderated by the motivational variable. From table 4.23 the results of the statistical test show that the effect of discipline on employee performance is not moderated by motivation or in other words, the motivation variable is a moderating variable, not a strong/moderate variable. affect the relationship X and Y. To determine the effect of competency variables on employee performance moderated by motivational variables From table 4.24 the results of statistical tests show that the influence of competence on employee performance is moderated by motivation or in other words, motivation variable is a moderating variable which is quite strong/moderate in influencing the relationship between X and Y.*

*Keywords: leadership, discipline, competence, motivation and employee performance*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PERIZINAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

**OLEH**

**DWI IRAWAN  
NIM : 19.23.055**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan Ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Metode yang digunakan dalam menelitian ini adalah kuatitatif. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara adalah 37 orang responden.*

*Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di moderating dengan variable motivasi dari tabel 4.22 hasil dari uji statistik bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di moderating dengan variable motivasi Dari tabel 4.23 hasil dari uji statistik bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi bukan variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap Kinerja pegawai di moderating dengan variable motivasi Dari tabel 4.24 hasil dari uji statistik bahwa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y.*

*Kata Kunci : kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi, motivasi dan Kinerja Pegawai*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan rasa syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya proposal tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam menyelesaikan Pasca Sarjana (S2) Universitas Bina Insan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal
2. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE,M.Si sebagai Ketua Program Megister Manajemen serta selaku pembimbing II
3. Bapak Muhammad Yusuf, PhD, Selaku pembimbing I
4. Bapak Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara beserta Staf
5. Dosen dan Staf karyawan Universitas Bina Insan
6. Seluruh keluarga terutama istriku tercinta yang telah memberikan bantuan moril maupun materil serta doa dan juga kedua orang tua yang memberikan Motivasi

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga amal dan bantuan dari semua pihak yang telah memberikan kontribusi kepada penulis memperoleh pahala dari Allah SWT, Amin.

**Lubuklinggau,            2022**

**Penulis**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DWI IRAWAN

NPM : 19.23.055

Mahasiswa : *Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bina  
Insan Lubuklinggau*

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 2022

DWI IRAWAN

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. LATAR BELAKANG .....</b>	<b>1</b>
<b>B. IDENTIFIKASI MASALAH.....</b>	<b>12</b>
<b>C. BATASAN MASALAH.....</b>	<b>15</b>
<b>D. RUMUSAN MASALAH .....</b>	<b>15</b>
<b>E. TUJUAN PENELITIAN .....</b>	<b>16</b>
<b>F. MANFAAT PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>19</b>
<b>A. Teori Yang Mendukung.....</b>	<b>19</b>
1. Kepemimpinan .....	19
a. Pengertian Kepemimpinan .....	19
b. Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan.....	20
c. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan .....	20
d. Aspek Penilaian Keberhasilan (Indikator) Kepemimpinan	23
e. Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan .....	24
2. Kedisiplinan .....	25
a. Pengertian Kedisiplinan .....	25
b. Fungsi dan Tujuan Kedisiplinan .....	26
c. Prinsip Kedisiplinan .....	28
d. Model Kedisiplinan .....	29
e. Tahapan Kedisiplinan .....	30
f. Indikator Kedisiplinan .....	33
g. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	34



h. Hubungan Kedisiplinan dengan variabel Kinerja .....	35
3. Kompetensi .....	36
a. Pengertian Kompetensi .....	36
b. Prinsip Kompetensi .....	36
c. Fungsi dan Tujuan Kompetensi.....	38
d. Metode Kompetensi .....	43
e. Tahapan Kompetensi.....	45
f. Indikator Kompetensi .....	45
g. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	47
h. Hubungan Kompetensi dengan variabel Kinerja .....	49
4. Motivasi .....	49
a. Pengertian Motivasi .....	49
b. Fungsi dan Tujuan Motivasi .....	50
c. Model Motivasi .....	52
d. Indikator Kompetensi.....	53
e. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	54
5. Kinerja .....	54
a. Pengertian Kinerja.....	54
b. Prinsip Kinerja .....	55
c. Fungsi dan Tujuan Kinerja.....	56
d. Metode Kinerja .....	56
e. Tahapan Kinerja .....	59
f. Indikator Kinerja.....	60
g. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	61
<b>B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN .....</b>	<b>61</b>
<b>C. KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	<b>63</b>
<b>D. HIPOTESIS .....</b>	<b>65</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
<b>A. Desain Penelitian .....</b>	<b>66</b>
<b>B. Variabel dan Definisi operasional .....</b>	<b>66</b>
<b>C. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>68</b>

<b>D. Sumber Data .....</b>	<b>69</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>70</b>
<b>F. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>71</b>
<b>G. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....</b>	<b>71</b>
<b>H. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>73</b>
<b>I. Teknis Analisis data.....</b>	<b>75</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>91</b>
<b>A. HASIL.....</b>	<b>91</b>
<b>B. PEMBAHASAN.....</b>	<b>168</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>177</b>
<b>A. SIMPULAN.....</b>	<b>177</b>
<b>B. SARAN .....</b>	<b>180</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>181</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>183</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemerintahan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan bagi masyarakat harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik, Peranan pegawai bertambah penting karena selain sebagai objek manajemen juga sebagai objek pelaksana agar dalam melayani kebutuhan masyarakat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan aturan dan tujuan suatu organisasi.

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) yang berada di bawah kendali Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) merupakan pelayanan secara terintegrasi dalam satu kesatuan proses perizinan yang mengimplementasikan konsep *one stop service center*. Pendekatan PTSP dalam perizinan di bidang penanaman modal merupakan langkah inovatif yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan publik di bidang perizinan dan untuk meningkatkan dampak positif pelayanan perizinan dalam upaya menarik investasi yang akhirnya bermuara pada kesejahteraan sosial secara umum.

Pelayanan perizinan dilakukan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat untuk memberikan perlindungan hukum atas kepemilikan atau penyelenggaraan suatu kegiatan, sehingga dapat menjamin kepastian hukum atas segala aktivitas yang dimiliki masyarakat. Pelayanan perizinan dianggap masyarakat sebagai segala bentuk tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah kepada masyarakat yang bersifat legalitas atau melegalkan kepemilikan, hak, dan keberadaan suatu kegiatan usaha, dalam hal ini dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi peningkatan kinerja misalnya faktor kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi dalam bekerja. Pihak pimpinan perlu memperhatikan hal-hal tersebut guna menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat, karena pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang pada akhirnya rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik.

Dalam suatu instansi pemerintah dibutuhkan adanya pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan sumber-sumber yang ada, hal ini dibutuhkan adanya peran pemimpin dalam suatu instansi pemerintah dalam menunjang kelancaran dan pencapaian tujuan yang tepat. Pimpinan secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, *performance* dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pimpinan.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan memiliki berbagai prinsip pelayanan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, dan keadilan yang merata merupakan prinsip-prinsip pelayanan yang harus diperhatikan oleh pemimpin.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku bawahannya, agar efektivitas kerja bawahannya sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi. Batasan kepemimpinan adalah sifat untuk mempengaruhi bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis, efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja sebagaimana diinginkan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu

menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha serta iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasi.

Kepemimpinan yang baik adalah dalam pengambilan keputusan diambil melibatkan semua pegawai yang ada sehingga pengambilan keputusan tidak terjadi kendala setelahnya, selain itu pimpinan memberikan motivasi pada seluruh pegawai berdampak kepada giatnya penerbitan izin sehingga kinerja tidak tercapai. Pimpinan harus bisa mengambil alih pengorganisasian kegiatan sehingga kegiatan tersebut tanpa adanya kesalah pahaman yang dapat menimbulkan perpecahan antar pegawainya, pemimpin harus memiliki ketepatan dalam evaluasi dan pengawasan sehingga tujuan dapat tercapai.

Kedisiplinan sebagai suatu kehendak dan kesedian pegawai untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, kedisiplinan yang baik perlu diterapkan oleh seorang pegawai agar pegawai mau bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan kinerja yang baik sedangkan kinerja pegawai yang baik dilandasi mutu dan keterampilan yang tinggi akan menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan (Sutrisno,2016).

Kedisiplinan yang baik meliputi disiplinnya pegawai dalam bekerja baik itu datang dan pulang pada waktunya yang ditentukan oleh bukti kehadiran pegawai, adanya tujuan yang jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, sehingga jabatan yang di emban sesuai dengan pendidikan yang telah ditentukan dan juga keadilan antara pegawai yang satu dengan yang lain.

Perkembangan lingkungan yang cepat dan persaingan semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. (Sutrisno, 2016).

Penerapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh kompetensi erat kaitannya dengan kinerja pegawai yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas Pengetahuan, Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performen yang ditetapkan (Marwansyah, 2016). Sebaliknya kinerja yang menurun atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif. Setiap pegawai harus memiliki kompetensi agar dapat

mendukung kinerja, kompetensi yang harus dimiliki pegawai yaitu : posisi pegawai harus sesuai dengan kompetensinya, harus memiliki kemampuan setiap individu pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adanya suatu standar perilaku berupa nilai yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, memiliki sikap atau reaksi dalam melaksanakan pekerjaan, dan pegawai memiliki minat dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Motivasi adalah suatu dorongan bagi mereka untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi sangatlah diperlukan sehingga terciptalah kinerja yang baik oleh karena itu lingkungan kerja dapat menimbulkan motivasi yang dapat menciptakan kinerja pegawai. (Notoadmodjo, 2015). Motivasi pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional.

Faktor individual muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri sedangkan faktor-faktor organisasional muncul dari organisasi, di mana kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi pegawai di dalam bekerja. Motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk berbuat semaksimal

mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan kepentingan pribadi seorang karyawan tersebut akan terpelihara pula.

Pegawai harus memiliki motivasi agar dapat bekerja dengan baik. Sehingga motivasi yang harus dimiliki yaitu adanya keterpaduan antara atasan dengan bawahan tentang kebijakan dan administrasi, pegawai harus memiliki supervisi yang efektif oleh atasan untuk membantu kinerja pegawai melalui penyelenggaraan pekerjaan yang baik, juga pemberian petunjuk nyata sesuai standart kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai, perlu adanya indikasi keberhasilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga menimbulkan kepercayaan antara atasan dengan bawahan, adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai itu sendiri, gaji atau honor merata di antara pegawai yang satu dengan yang lain sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja, pekerjaan yang diberikan atasan menantang dan juga sesuai dengan kemampuan pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga adanya kestabilan kerja, adanya penghargaan pimpinan kepada bawahan yang telah memberikan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, adanya kenyamanan dalam bekerja karena kondisi kerja yang memadai, dan adanya peluang untuk maju karena diberikan promosi.

Dengan adanya Peraturan Bupati Kabupaten Musi Rawas Utara Nomor 67 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara, dan Peraturan Bupati Musi Rawas Utara Nomor 2 Tahun 2017 tanggal 07 Januari 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas



Utara, menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pokoknya Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara, memiliki tugas pokok yaitu :

1. Membantu Bupati dalam rangka melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu dan mempunyai fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis mengenai Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu,
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah mengenai Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu dan pelaksanaan tugas dibidang Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu,
3. Penyelenggaraan urusan dibidang Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati mengenai Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu.

Berdasarkan penelitian terdahulu Hendar Safri Lubis Nasharuddin Mas Sopanah, 2019, Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui mediasi motivasi di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (dpmpstsp) Kabupaten malang. Dapat diketahui bukti empiris yang diperoleh adalah dari tujuh hipotesis yang diajukan, tiga diterima dan empat ditolak. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja masing-masing mampu meningkatkan motivasi. Tetapi, gaya kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan kinerja, sedangkan disiplin kerja memiliki kemampuan. Bukti empiris lainnya adalah, motivasi tidak mampu memediasi, baik hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja,

maupun hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif yang rata-rata sedang sampai dengan tinggi. (Hindar, 2019)

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara belum begitu optimal. Dalam kepemimpinan proses pengambilan keputusan diambil belum melibatkan semua pegawai yang ada sehingga pengambilan keputusan dalam hal pemberian izin investasi banyak sekali terjadi kendala setelahnya, sehingga pemberian izin yang seharusnya cepat terkendala oleh keputusan pimpinan yang lambat sehingga berdampak kepada kinerja yang di inginkan.

Selain itu kurangnya motivasi pimpinan kepada bawahan sehingga belum adanya keinginan untuk bekerja lebih giat karena pimpinan hanya memberikan motivasi pada sebagian pegawai saja tidak menyeluruh sehingga berdampak terhadap ketepatan penerbitan izin. Dengan motivasi yang kurang oleh atasan kepada bawahan dapat berdampak kepada giatnya penerbitan izin sehingga kinerja tidak tercapai.

Minimnya pengorganisasian kegiatan sehingga kegiatan tersebut tanpa adanya komunikasi terlebih dulu kepada bawahannya yang menyebabkan kesalahan pahaman sehingga sering terjadi perpecahan dalam pekerjaan yang dilakukan pegawainya, kurang tepatnya evaluasi dan pengawasan sehingga tujuan belum tercapai, kepemimpinan yang diterapkan masih bersifat alamiah melalui proses pengalaman dikarenakan kurangnya pelatihan dan keterampilan konseptual. Sehingga kinerja pegawai dalam menyelesaikan proses perizinan dan investasi terhambat dan tidak sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya.

Dan juga dalam segi kedisiplinan masih kurang hal dapat kita lihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1  
Rekap Kehadiran

No	Bulan	Jumlah hadir		Jumlah Tidak Hadir		Terlambat		Pulang Cepat	
		org	Persen	org	Persen	org	persen	org	Persen
1	Oktober 2021	34	92	3	8	3	8	3	8
2	November 2021	33	89	4	11	4	11	4	11
3	Desember 2021	32	86	5	14	6	16	6	16

Sumber data DPMPTSP 2022

Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai waktunya dan juga pegawai ada yang masih tidak hadir dalam bekerja, masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang belum sesuai waktunya yang tidak hadir pada bulan Oktober 2021 sebanyak 3 (tiga) orang atau 8 % dari jumlah 37 orang pegawai, sedangkan terlambat 3 (tiga) orang atau 8% dari jumlah 37 orang pegawai dan pulang cepat sebanyak 3 (tiga) orang atau 8 % dari jumlah 37 orang pegawai, tidak hadir pada bulan November 2021 sebanyak 4 (empat) orang atau 11 % dari jumlah 37 orang pegawai, sedangkan terlambat 4 (empat) orang atau 11% dari jumlah 37 orang pegawai dan pulang cepat sebanyak 4 (empat) orang atau 11% dari jumlah 37 orang pegawai, tidak hadir pada bulan November 2021 sebanyak 5 (lima) orang atau 14 % dari jumlah 37 orang pegawai, sedangkan terlambat 6 (enam) orang atau 16% dari jumlah 37 orang pegawai dan pulang cepat sebanyak 6 (enam) orang atau 16% dari jumlah 37 orang pegawai, hal ini dapat mengganggu jalannya kegiatan dan berdampak pada kinerja pegawai,

belum adanya tujuan yang jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, belum adanya keadilan antara pegawai yang satu dengan yang lain karena belum adanya perlakuan yang sama. Belum adanya ketegasan pemimpin terhadap setiap bentuk pelanggaran yang dilakukan pegawai dengan memberikan sanksi hukuman. Sehingga dalam penerbitan perizinan sering terkendala pegawai yang tidak disiplin bekerja dan berdampak kepada kinerja pegawai itu sendiri.

Sedangkan dalam kompetensi masih juga terdapat hal belum maksimal, hal ini dapat kita lihat dalam data pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2  
Daftar Urut Kepegawaian (DUK)

No	Nama	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
1.	R.Irawan Dwi Tjahyadhie,SE	Pembina (IV.b)	Kepala Dinas	Sarjana Ekonomi
2	M.Hamdan Mawardi,SE	Pembina(IV.a)	Sekretaris	Sarjana Ekonomi
3	Seprian Zulkabli , SE.M.Pd	Penata TK I (III.d)	Kabid Pengaduan	Magister Pendidikan
4	Imrokie,ST.M.Si	Penata TK (III.d)	Kabid Wasdal	Megister Pembangunan
5	Irawan Patimura,SE	Penata TK I (III.d)	Kabid Promosi	Sarjana Ekonomi
6	Nopi Pabriansyah,SE	Penata (III.c)	Kabid Perizinan	Sarjana Ekonomi
7	Arini Ifrindah Hasanah,SE	Penata Muda TK (III.c)	Kasubag Keuangan	Sarjana Ekonomi
8	Boby Ertanto,S.Kom	Penata (III.c)	Kasi Perizinan	S.Komputer
9	M.Rajab Marten,SE.ME	Penata (III.c)	Kasi Wasdal	Magister Ekonomi
10	Rizalludin,SH	Penata (III.d)	Staf Promosi	Sarjana Hukum

11	Charli Andri,S.Ak	Penata Muda (II.a)	Staf Wasdal	Sarjana Akuntansi
12	Mursyid Al Fikri Alkarim,S.Kom	Penata Muda (II.a)	Staf Pengelola data	S.Komputer
13	Riansen Dika Putra,A.Md	Pengatur (II.c)	Staf Program Keuangan	D3, Komputer
14	Anggi Sabrina,A.Md	Pengatur (II.c)	Staf Promosi	D3 Akuntansi
15	Zulham Effendi	Pengatur Muda TK I(II.b)	Staf Umum	SMA

Sumber data DPMPTSP 2022

Dapat kita lihat pada tabel 2 yaitu dari segi penempatan dan kedudukan dan jabatan yang belum maksimal, banyaknya posisi pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga kurangnya pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki misalkan kabid pengaduan seharusnya memiliki pendidikan hukum tetapi malah diduduki oleh orang pendidikan guru hal ini ada 25 % dari total jabatan yang ada sehingga dapat menyebabkan masih belum optimalnya pemahaman pegawai dalam melakukan pekerjaan. Masih kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh individu pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Masih kurangnya suatu standar perilaku berupa nilai yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Masih kurangnya Sikap atau reaksi dalam melaksanakan pekerjaan. Masih kurangnya minat pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal tersebut sangat menghambat penerbitan perizinan dengan kinerja yang tidak optimal.

Kemudian dalam motivasi pegawai kurang memiliki motivasi dikarenakan kurang adanya keterpaduan antara atasan dengan bawahan tentang kebijakan dan administrasi padahal hal itu sangat penting dalam mencapai tujuan yang ingin di

capai suatu organisasi, kurang adanya supervisi yang efektif oleh atasan untuk membantu kinerja pegawai melalui penyelenggaraan pekerjaan yang baik, juga pemberian petunjuk nyata sesuai standart kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai, kurang adanya indikasi keberhasilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan kekecewaan bawahan kepada atasan, kurang adanya tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaan yang diberikan peminanya dikarenakan bawahan menganggap pekerjaan tersebut tidak akan memberikan dampak baik untuknya.

Kurang adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai itu sendiri, gaji atau honor tidak merata di antara pegawai yang satu dengan yang lain dikarenakan pembagian kegiatan yang tidak sama sehingga pegawai tidak termotivasi untuk bekerja, pekerjaan yang diberikan atasan tidak menantang dan juga tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga tidak adanya kestabilan kerja, kurang adanya penghargaan pimpinan kepada bawahan yang telah memberikan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga jaminan kesejahteraan untuk kehidupan pribadi pegawai tersebut tidak diperhatikan, kurang adanya kenyamanan dalam bekerja karena kondisi kerja yang tidak memadai, tidak adanya peluang untuk maju dikarenakan pemberian promosi hanya diberikan orang tertentu yang dekat dengan atasannya sehingga status pegawai tersebut tidak terjamin. Dengan adanya beberapa hal tersebut maka akan menghambat penerbitan perizinan yang menjadi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Permasalahan tersebut dapat menimbulkan kinerja yang kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dalam tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3  
Data Penyelesaian Pelayanan Perizinan bulan Oktober sd Desember 2021

No	Item Perizinan	Waktu Penyelesaian	Standar Waktu Penyelesaian	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
1	IPPT	1 sd 4 bulan	5 hari	25 %	75%
2	IMB	1 sd 4 bulan	5hari	85%	15%
3	SIUP	1 minggu	5 hari	35%	65%
4	IJIN KLINIK	1 sd 4 bulan	5 hari	54%	46%
5	IJIN RS	1 sd 4 bulan	5 hari	76%	24%
6	IUJK	1 bulan	5 hari	35%	65%

Sumber data DPMPTSP 2022

Tabel.3 menggambarkan dikarenakan penyelesaian pelayanan perizinan belum sesuai dengan standar yang telah berlaku. Dari data yang ada IPPT 25 % yang selesai tepat waktu dan 75 % selesai tidak tepat waktu, IMB 85 % tepat waktu dan 15% selesai tidak tepat waktu, SIUP 35 % selesai tepat waktu dan 65% selesai tidak tepat waktu, IJIN KLINIK 54% selesai tepat waktu dan 46% selesai tidak tepat waktu, IJIN RS 76% selesai tepat waktu dan 24% selesai tidak tepat waktu dan IUJK 35% selesai tepat waktu dan 65% selesai tidak tepat waktu. Masih kurangnya kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi, motivasi, sehingga pegawai di DPMPTSP Kabupaten Musi Rawas Utara boleh dikatakan belum mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga waktu penyelesaian perizinan belum sesuai yang diharapkan dikarenakan belum sesuai dengan waktu standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Peneliti mengamati masih adanya kelemahan kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun permasalahan atau fenomena yang terjadi adalah :

a. Dalam kepemimpinan ada beberapa kelemahan yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu :

1. Proses pengambilan keputusan diambil belum melibatkan semua pegawai yang ada.
2. Kurangnya motivasi pimpinan kepada bawahan sehingga belum adanya keinginan untuk bekerja lebih giat.
3. Minimnya pengorganisasian kegiatan sehingga kegiatan tersebut tanpa adanya komunikasi terlebih dulu kepada bawahannya yang menyebabkan kesalah pahaman.
4. Kurang tepatnya evaluasi dan pengawasan sehingga tujuan belum tercapai,
5. Kepemimpinan yang diterapkan masih bersifat alamiah melalui proses pengalaman dikarenakan kurangnya pelatihan dan keterampilan konseptual.
6. Belum adanya ketegasan pemimpin terhadap setiap bentuk pelanggaran yang dilakukan pegawai dengan memberikan sanksi hukuman, pimpinan hanya memberi teguran tetapi tidak memberi sanksi.

b. Dalam kedisiplinan ada beberapa kelemahan yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu :



1. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang belum sesuai waktunya, hal ini dibuktikan dengan adanya *print out* hasil *pinger print*.
  2. Belum adanya tujuan yang jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, hal ini dibuktikan masih adanya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya.
  3. Belum adanya keadilan antara pegawai yang satu dengan yang lain karena belum adanya perlakuan yang sama. Antara bidang dalam satu kantor fasilitas yang diterima berbeda.
- c. Dalam kompetensi ada beberapa kelemahan yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu :
1. Masih kurangnya pengetahuan pegawai, masih belum optimalnya pemahaman pegawai dan masih kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh individu pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
  2. Masih kurangnya suatu standar perilaku berupa nilai yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
  3. Masih kurangnya Sikap atau reaksi dalam melaksanakan pekerjaan.
  4. Masih kurangnya minat pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- d. Dalam motivasi ada beberapa kelemahan yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu :
1. Kurang adanya keterpaduan antara atasan dengan bawahan tentang kebijakan dan administrasi padahal hal itu sangat penting dalam mencapai tujuan yang ingin di capai suatu organisasi.

2. Kurang adanya supervisi yang efektif oleh atasan untuk membantu kinerja pegawai melalui penyelenggaraan pekerjaan yang baik, juga pemberian petunjuk nyata sesuai standart kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai.
3. Kurang adanya indikasi keberhasilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan kekecewaan bawahan kepada atasan.
4. Kurang adanya tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaan yang diberikan peminanya dikarenakan bawahan menganggap pekerjaan tersebut tidak akan memberikan dampak baik untuknya.
5. Masih kurang adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai itu sendiri.
6. Pekerjaan yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga tidak adanya kstabilan kerja.
7. Kurang adanya penghargaan pimpinan kepada bawahan yang telah memberikan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga jaminan kesejahteraan untuk kehidupan pribadi pegawai tersebut tidak diperhatikan.
8. Kurang adanya kenyamanan dalam bekerja karena kondisi kerja yang tidak memadai.
9. Kurang adanya peluang untuk maju dikarenakan pemberian promosi hanya diberikan orang tertentu yang dekat dengan atasannya sehingga status pegawai tersebut tidak terjamin.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka penulis membatasi pada pokok masalah Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara pada tahun 2021.

### **D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara?
2. Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara?
5. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara?

6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kenyataan dari latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.
- b. Mengetahui bagaimana Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
- c. Mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
- d. Mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
- e. Mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara

f. Mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah memberi tambahan bukti empiris tentang hubungan antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang diaplikasikan dalam bidang Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu yang diharapkan bisa menjadi dasar penelitian lebih lanjut.
- b. Kegunaan praktis
  - 1) Memberi tambahan informasi mengenai kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi serta kinerja pegawai yang diaplikasikan dalam bidang Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu.
  - 2) Menjadi pertimbangan dan masukan bagi pihak Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara untuk memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi dan kinerja pegawai demi terciptanya kepuasan masyarakat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori-teori yang mendukung**

##### **1. Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Kartono, 2014)

Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis, efisien dan efektif untuk mencapai hasil karya sebagaimana diinginkan. (Djamin dkk, 2000)

Selanjutnya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2003)

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keterampilan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain, dalam hal ini mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bekerja sama dan pengertiannya untuk membantu dan mendukung tujuan organisasi. Banyak terjadi organisasi yang tampaknya akan bangkrut mendapat kekuatan baru ketika pimpinan puncaknya diganti.

## b. Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan

Berikut Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan yaitu :

### 1. Seorang yang belajar seumur hidup

Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

### 2. Berorientasi pada pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

### 3. Membawa energi yang positif

Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. (Saripedia, 2022)

## c. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan bahwa ada 2 dimensi fungsi kepemimpinan yaitu yang pertama dimensi yang berkenaan tingkat

kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. Kedua dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi. (Zainal, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, 2017)

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu :

1. Fungsi intruksi yaitu fungsi yang bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
  2. Fungsi Konsultasi yaitu fungsi yang bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pimpinan kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
  3. Fungsi Partisipasi yaitu fungsi kepemimpinan berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
  4. Fungsi Delegasi yaitu fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- Fungsi Pengendalian yaitu fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara



terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. (Machali, 2017)

Sedangkan tujuan kepemimpinan, dalam reporter *Jevi Nugraha* adalah sebagai berikut :

1. Sarana untuk mencapai tujuan, kepemimpinan merupakan salah satu sarana yang penting dalam mencapai sebuah tujuan. Melalui kepemimpinan, setiap individu dapat memperhatikan cara seorang pemimpin dalam mewujudkan tujuan atau keinginannya. Dengan begitu, kepemimpinan bisa digunakan sebagai tolak ukur dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
2. Memberi motivasi, selain untuk mencapai tujuan, kepemimpinan juga memiliki tujuan untuk memberi motivasi kepada orang lain. Tentu saja hal ini perlu dilakukan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri mereka.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

1. Kemampuan personal (*internal resources*), adalah kemampuan dasar yang melekat pada pribadi seseorang, yang merupakan kepekaan dalam menangkap dan menterjemahkan arti sebuah masalah/tantangan (fenomena), dan mampu menuangkan kedalam sebuah imajinasi secara terstruktur yang selanjutnya dirumuskan dalam sebuah visi, serta dapat dilaksanakan melalui langkah-langkah kongkrit menuju perubahan yang lebih baik dimasa depan. Dengan kemampuan personal (*internal resources*), seorang pemimpin akan memiliki daya kreativitas untuk berinovasi, dan kemampuan untuk berkomunikasi. Disamping hal tersebut adanya sebuah kepercayaan diri, dan sikap berani

mengambil resiko terhadap segala tindakan yang dilaksanakan. Cita-cita seorang pemimpin tidak akan pernah berubah, walaupun harus menghadapi berbagai tantangan atau hambatan, bahkan sampai mengancam jiwa sekalipun.

2. Kemampuan Manajerial (*managerial skill*), adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap suatu kegiatan yang sedang dilaksanakan atau yang dikehendakinya. Aspek kedua ini tidak akan lepas dari aspek pertama, karena kemampuan menangkap fenomena organisasi/daerah, dan memahami substansi dari fenomena tersebut menjadi acuan model manajemen apa yang paling tepat untuk diterapkan. Karena pada dasarnya manajemen yang baik harus menghasilkan (*perform*), sehingga manajemen yang baik akan menghasilkan *performance* kinerja yang baik.
3. Pencapaian tujuan (*goal succes*), adalah tujuan akhir dari kepemimpinan, sebagai dampak (*out come*) dari kegiatan atau program yang dijalankan dengan manajemen yang baik. Tujuan akhir dari Negara atau masyarakat tidak lain adalah kesejahteraan dan keadilan. Kesejahteraan diukur dari kualitas hidup (*quality of life*), yang juga dikenal dengan indeks pembangunan manusia (IPM), yang dapat dilihat dari : kualitas pendidikan, derajat kesehatan dan daya beli masyarakat. Sedangkan keadilan akan tercapai apabila kualitas pelayanan umum (*public service*) yang diberikan oleh pemerintah dapat secara merata dan berkualitas. (Winasa,2018)

e. **Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

1. **Faktor Kemampuan Personal.** Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.
2. **Faktor Jabatan.** Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.
3. **Faktor Situasi dan Kondisi.** Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika

identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilih dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak. (Sobarna, 2016)

Kepemimpinan merupakan salah satu penunjang kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan memiliki tanggung jawab, tegas, konsisten dan inovatif maka kinerja akan meningkat. Tetapi apabila sebaliknya kinerja yang dicapai tidak sesuai harapan, dikarenakan tidak didukung oleh kepemimpinan yang baik. Hal ini membuktikan hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai sangat erat.

## **2. Kedisiplinan**

### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Kedisiplinan yaitu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, nkepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada instansi atau perusahaan tersebut. Disiplin bukanlah suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan instansi.

Kedisiplinan merupakan: “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya” (Sutrisno,2016). Dan kedisiplinan yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. (Latainer,2018)

Sedangkan kedisiplinan sebagai berikut: “Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya” (Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, 2018)

Dan kedisiplinan mempunyai dua arti. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi yaitu kedisiplinan ini hanya bertalian dengan tindakan hukum terhadap pelaku kesalahan. (Kartono, 2014)

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar maka harus diusahakan ad kedisiplinan yang baik. (Sutrisno, 2016)

## **b. Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan**

### **1. Tujuan Kedisiplinan**

Kedisiplinan sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Tujuan dilaksanakannya kedisiplinan, sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus

ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

- b. Pengendalian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.
- d. Kedisiplinan bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Sutrisno, 2016)

#### **b. Fungsi Kedisiplinan**

Fungsi kedisiplinan yaitu

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

(Sutrisno, 2016)

### c. Prinsip-prinsip Kedisiplinan

Pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Prinsip kedisiplinan yaitu :

1. Disiplin preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. (Anwar Prabu Mangkunegara,2014)

Prinsip kedisiplinan ada 3 yaitu:

1. Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
2. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen pegawai setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri. (Fayol, 2014)

Dan prinsip disiplin adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif, Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, Yaitu berusaha membantu Pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu, Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian, Memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. (Zainal, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, 2014)

#### **d. Model Kedisiplinan**

Manajer harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Pegawai yang menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa Pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik. Adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

1. Standar disiplin, Standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil.
2. Pegawai dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.
3. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka.



4. Manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin.
5. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

1. Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti pegawai tersebut telah melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
3. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.
4. Penegakan standar disiplin Pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja. (Zainal, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, 2014)

#### **e. Tahapan Kedisiplinan**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. (Zainal, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, 2014)

Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan. (Zainal, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, 2014)

Sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dengan cara :

1. Pembicaraan informal, Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap Pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Pelanggaran yang dilakukan Pegawai hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau Pegawai yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi Pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.
2. Peringatan lisan, Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasan melakukan pelanggaran. Pemimpin perlu berusaha

memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap Pegawai.

3. Peringatan tertulis, Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.
4. Pengrumahan sementara, Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karir pegawai itu masih dapat diselamatkan.
5. Demosi, Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Pendisiplinan ini berakibat timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai.
6. Pemecatan, Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi. (Agus Dharma, 2014)

Pada dasarnya penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta mengurangi ketidakdisiplinan tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan bukan bertujuan untuk menghukum agar para pegawai tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa datang.

#### **f. Indikator Kedisiplinan**

Indikator-indikator kedisiplinan di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan;Artinya tujuan harus jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan;Maksudnya perilaku dan contoh dari seorang pimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku dan tingkat kedisiplinan karyawan.
3. Balas jasa;Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan;Maksudnya keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, sifat manusia pada umumnya minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat /Pengawasan melekat;Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman; Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan semakin takut melanggar peraturan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, dan jelas.
7. Ketegasan; Pimpinan harus berani dan tegas terhadap setiap bentuk pelanggaran yang dilakukan karyawan dengan memberikan sanksi hukuman.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada sebuah perusahaan.  
(Afrella, 2016)

**g. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan**

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin.
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
5. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
6. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. (Sutrisno, 2016)

#### **h. Hubungan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai**

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Jika kedisiplinan pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika kedisiplinan pegawai menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian, Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, dikatakan sebagai faktor yang penting karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai didalam organisasi.

### **3. Variabel Kompetensi**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi pada dasarnya merupakan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kemampuan yang dimiliki individu yang telah melekat pada perilakunya dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. (Sutrisno, 2016)

Sedangkan kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau karakteristik suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan yang berhubungan dengan tingkat Kepuasan masyarakat suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analistik atau kepemimpinan (Supriyanto, 2014). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas Pengetahuan, Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performen yang ditetapkan (Marwansyah, 2016). Adapun kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Sutrisno, 2016). Kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penempatannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar Kepuasan masyarakat yang dibutuhkan oleh masyarakat di dunia kerja. (Danim, 2014)

#### **b. Prinsip-prinsip Kompetensi**

Kompetensi memiliki yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas Kepuasan masyarakat individu dalam pekerjaannya. Prinsip-prinsip kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari

kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. (Sutrisno, 2016)

Kompetensi adalah suatu karakteristik dari seseorang yang memungkinkannya memberikan Kepuasan masyarakat unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Ketrampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting (Sutrisno, 2016). Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Prinsip-prinsip kompetensi terdapat lima aspek, yaitu:

1. *Motives* adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, adalah watak orang yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinannya sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.



4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi Kepuasan masyarakat SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seseorang *programer* komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM. (Sutrisno, 2016)

### **c. Fungsi dan Tujuan Kompetensi**

#### **1. Fungsi Kompetensi**

Bahwa saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi (Sutrisno, 2016). Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar karena berfungsi, yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua Pernyataan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi

kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subyektif dalam bidang SDM.

- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga maupun untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horisontal.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang akan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai dan hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan. (Sutrisno, 2016)

## **2. Tujuan Kompetensi**

Tujuan Kompetensi sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah Sumber Daya Manusia.

Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut

### a) Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi prilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas prilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

### b) Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

c) Rekrutmen dan seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan, pewawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

d) Pembentukan dan Pengembangan organisasi

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi.

e) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan ke arah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

f) Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

g) Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagikaryawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

h) Sistem imbal jasa

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan. (Hutapea dan Nurianna, 2014)

**d. Metode Kompetensi**

Metode kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran, atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi.

Metode kompetensi adalah ;

1. Metode kompetensi *leadership*

Adalah metode kompetensi yang meliputi komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakatberpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar proposionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman.

2. Metode kompetensi *coordinator*

Adalah metode kompetensi yang sama dan menyerupai komitmen *leadership* meliputi komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakatberpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar proposionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman.

3. Metode kompetensi *expert*

Adalah metode kompetensi yang sama dan menyerupai komitmen *leadership* meliputi komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakatberpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar proposionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman.

#### 4. Metode kompetensi *support*

Adalah metode kompetensi yang sama dan menyerupai komitmen *leadership* meliputi komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakatberpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar proposionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman. (Wibowo, Perilaku dalam Organisasi, 2016)

#### e. Tahapan-tahapan Kompetensi

Tahapan kompetensi merupakan tahapan dalam menunjang kompetensi seseorang untuk meningkatkan kinerja.

Tahapan kompetensi adalah :

1. *Behavioral Tools Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
2. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
3. *Image Atribute Social role* merupakan pola prilaku orang yang diperkuat kelompok sosial atau organisasi.
4. *Self image* merupakan pandangan orang terhadap diri nya sendiri, identitas kepribadian dan harga dirinya.
5. *Personal Characteristic Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku
6. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu. (Wibowo, Perilaku dalam Organisasi, 2016)

#### **f. Indikator Kompetensi**

Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Sejalan dengan itu, Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. (Sutrisno, 2016)

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan Kepuasan masyarakat organisasi. Adapun dimensi-dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan Kepuasan masyarakatnya melalui kegiatankegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi. (Sutrisno, 2016)

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan



bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif, dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/ketrampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. (Sutrisno, 2016)

Jadi untuk indikator variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*). (Sutrisno, 2016)

### **g. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang.

Bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.

#### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

#### **2. Keterampilan**

Dengan memperbaiki ketrampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.

#### **3. Pengalaman**

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok,

menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

#### **4. Karakteristik kepribadian**

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

#### **5. Motivasi**

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### **6. Isu Emosional**

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

#### **7. Kemampuan Intelektual**

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut; proses Recruitment dan seleksi karyawan, Sistem penghargaan, Praktik pengambilan Keputusan, Filosofi organisasi ( misi-visi, dan nilai-nilai organisasi), Kebiasaan dan prosedur, Komitmen pada pelatihan dan pengembangan , Proses Organisasional. (Sutrisno, 2016)

### h. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi yang merupakan keterampilan, kemampuan dan sikap yang dimiliki oleh individu itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya kompetensi maka Sumber Daya Manusia itu akan mampu bersikap profesional yang pastinya dengan adanya sikap profesional dalam bekerja maka apa yang di harapkan oleh pemerintah akan terwujud dan dengan sendirinya kinerja akan meningkat.

## 4. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi atau disebut juga motif adalah bagaimana cara mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2016)

Bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Sutrisno, 2016)

Sedangkan motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian

motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau “*need*” atau “*want*” kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. (Notoadmodjo, 2015)

Dan Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2016)

## **b. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

### **1) Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan pemberian motivasi antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (Namina, 2019)

## 2) Manfaat Motivasi

Manfaat Motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Menjadi sumber semangat *Unsplash.com/Ravi Roshan*

Banyak hal yang kita lalui dalam satu hari memang tak terhitung. Saat sedang tidak bersemangat, membaca kata-kata positif bisa membantu untuk merangsang kembali energi positif yang kita butuhkan untuk menjalani hari.

- b. Reminder terhadap tujuanmu

Untuk mencapai tujuan, salah satunya diperlukan konsistensi dan hal tersebut tentu saja bisa naik turun apalagi jika mood sedang tidak bagus. Untuk itulah motivasi hadir sebagai reminder untuk tidak menyerah terhadap tujuanmu

- c. Selalu memberi energi positif *com/Yingchou Han*

Membangun energi positif setiap harinya bisa membuat kita terhindar dari stres. Selain itu, dengan membangun energi yang positif kita juga bisa merasa lebih bahagia dan bersyukur dengan kehidupan yang kita jalani saat ini.

- d. Membantu melawan rasa takut *Pexels.com*

Semua orang tentu memiliki rasa takut, salah satunya saat mencoba hal baru. Rasa khawatir dan takut yang berlebihan, tentunya bisa menghambat perjalanan kami untuk menjadi sukses. Oleh karena itu, dengan memotivasi diri setiap harinya rasa takut itu perlahan mulai terkikis.

- e. Membantu agar kita bisa konsisten *unsplash.com/Bethany Legg*

Untuk bisa konsisten dalam menjalankan sesuatu memang tidak mudah. Terkadang situasi dan suasana hati yang kurang baik membuat konsistensi tersebut menurun secara perlahan. Oleh karena itu, dengan memotivasi diri

bisa menjadi salah satu alternatif agar kamu bisa konsisten terhadap tujuanmu.

(Dewi, 2019)

### c. Model-Model Motivasi

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja Para ahli mengelompokkannya dalam model-model motivasi kerja yakni:

- 1) Model Tradisional yaitu menekankan memotivikasi bawahan agar meningkatkan kinerjanya perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik.
- 2) Model hubungan manusia yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu dilakukan perlakuan atau memperhatikan kebutuhan soisal mereka.
- 3) Model sumber daya manusia yaitu banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, disamping uang, barang atau kepuasan kerja tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja.

(Notoadmodjo, 2015)

Sedangkan berdasarkan sudut pandang memberikan penghargaan atau hukuman oleh atasan kepada bawahan motivasi dapat dibedakan menjadi dua yakni :

- 1) Motivasi positif adalah pimpinan memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik, dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat.
- 2) Motivasi negative adalah pimpinan memberikan hukuman kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah, dengan hal

tersebut karyawan akan takut akan dipecat, penurunan pangkat dan sebagainya sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerjanya kembali. (Notoadmodjo, 2015)

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern meliputi Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab dan juga peraturan yang fleksibel. (Sutrisno, 2016)

Teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor meliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disastifier* atau *extrinsic motivation*. (Sutrisno, 2016)

#### **e. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
2. Supervisi teknis
3. Hubungan antar manusia dengan atasan
4. Hubungan antar manusia dengan pembinaanya



5. Hubungan antar manusia dengan bawahan
6. Gaji atau upah
7. Kstabilan kerja
8. Kehidupan pribadi
9. Kondisi tempat kerja
10. Status (Sedarmayanti, 2009)

## **5. Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau kerja. (Zamzam, 2017)

Dan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankannya. Pendapat yang lain Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Notoadmodjo, 2015)

#### **b. Prinsip Kinerja**

Prinsip kinerja yaitu

1. Kualitas Kerja yaitu meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas Kerja yaitu meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan yaitu dapat atau tidaknya diandalkan yaitu dapat tidaknya mengikuti intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan. (Zamzam, 2017)

#### **c. Fungsi dan Tujuan Kinerja**

fungsi dan tujuan kinerja yaitu

1. Meningkatkan prestasi kerja staf, baik individu maupun kelompok setinggi-tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf.
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi.
3. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan, sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf. (Newsindo, 2013)

#### **d. Metode Kinerja**

Metode kinerja adalah sebagai berikut :

1. Membuat pekerjaan menjadi penting. Untuk mendapatkan performa kerja karyawan yang maksimal, seorang manajer haruslah menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang penting bagi para karyawan. Pekerjaan yang tidak penting akan menciptakan kemalasan bagi para karyawan dalam proses pengerjaannya. Hal ini disebabkan karena para karyawan beranggapan bahwa tanpa mereka sistem kerja tidak akan mendapatkan gangguan berarti dan akan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Di sisi lain, pekerjaan yang mempunyai nilai kepentingan tinggi akan membuka pemikiran bahwa kinerja mereka sangatlah dibutuhkan dalam sistem kerja perusahaan.
2. Memilih orang yang tepat. Adalah hal yang sangat penting untuk fokus terhadap pemilihan karyawan bagi suatu posisi jabatan tertentu. Ketika proses ini tidak diperhatikan dengan baik, jelas akan memberikan dampak serius pada keseluruhan sistem kerja. Syarat potensi yang ada dalam tiap diri karyawan hendaklah ditentukan, sehingga terdapatlah parameter dalam proses penentuan ini. Hal yang paling sulit adalah untuk mencocokkan antara jenis posisi jabatan dengan karyawan yang akan mendudukinya. Pihak manajer perusahaan hendaklah melakukan pengecekan ulang terhadap standard potensi dan kriteria yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
3. Melakukan klarifikasi terhadap apa yang diharapkan. Terkadang, karyawan merasa frustrasi karena mereka tidak memahami secara jelas apa yang diharapkan oleh supervisor. Dalam permasalahan ini, karyawan cenderung untuk melakukan apa yang mereka pikir benar, tanpa memikirkan apa yang

sebenarnya diharapkan. Akan lebih baik jika karyawan memastikan standard ketepatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal terhadap tugas yang diberikan. Pihak supervisor akan merasa puas terhadap kinerja karyawan dan karyawan pun akan merasa bangga dapat mengerjakan tugas mereka dengan baik.

4. Memberikan pelatihan terhadap karyawan. Walau pun suatu jabatan dan karyawan telah sesuai dan cocok, program pelatihan akan membantu proses pemaksimalan kinerja karyawan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatannya. Program pelatihan mencakup pengajaran tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Terkadang, supervisor memberikan pelatihan secara langsung terhadap karyawan; tetapi tetap mungkin bagi supervisor meminta pihak lain sebagai instruktur pelatihannya.
5. Melakukan evaluasi dan komunikasi terhadap penilaian. Karyawan yang telah mencoba untuk melakukan performa terbaik mereka dalam bekerja tentu ingin mengetahui penilaian terhadap kinerja mereka, dan ini menjadi tanggung jawab manajer untuk melakukannya. Hal ini memerlukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan melakukan komunikasi terhadap proses evaluasi yang telah dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui cara formal maupun non formal.
6. Membantu karyawan meningkatkan kualitas diri. Suatu penilaian harus dapat menilai segala macam aspek kinerja karyawan. Penilaian itu haruslah dapat melihat secara teliti kinerja karyawan sebagai individu. Ketika proses penilaian telah selesai, manajer dan karyawan dituntut untuk memiliki keselarasan pandangan terhadap hasil penilaian, sehingga dapat dilakukan

perencanaan program implementasi demi mencapai peningkatan kualitas kerja dalam diri karyawan.

7. Membuat dan memelihara hubungan. Hubungan yang baik merupakan simbol keharmonisan hubungan kerja antara pihak manajer dan pelatihan. Untuk menciptakan hubungan yang baik, manajer dituntut untuk memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan. Terdapat beberapa cara untuk membangun hubungan yang baik. Pertama, manajer hendaknya tidak sungkan untuk memberikan pujian terhadap kinerja karyawannya dan memberikan bonus jika perlu. Cara lainnya adalah dengan memperhatikan hal-hal yang bersifat pribadi dalam diri karyawan, seperti hobi, keluarga, masalah, dan hal-hal yang dapat menyentuh hati para karyawan. Proses ini dapat menunjukkan keseriusan manajer dalam membentuk hubungan yang baik dengan karyawan dalam jangka panjang.
8. Pemberian penghargaan terhadap kinerja yang memuaskan. Memberikan penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan performa kerja maksimal merupakan hal yang sangat penting dalam memhubungkan semangat kerja karyawan. Penghargaan dapat berwujud moneter/finansial, seperti uang insentif, bonus, pembagian keuntungan, dan hadiah materi; pun dapat berupa penghargaan non-moneter/non-finansial, seperti pujian, tugas khusus, tanggung jawab lebih, diskusi khusus, dan lain sebagainya. (Stellahr, 2016)

### **e. Tahapan Kinerja**

Tahapan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tahap satu untuk mengidentifikasi masalah kinerja, yang secara umum dapat dibagi menjadi tiga, yakni : kehadiran, masalah kinerja atau hasil pekerjaan, dan masalah sikap atau perilaku kerja.
2. Tahapan kedua, yakni menjelaskan dampak masalah. Dalam hal ini yang perlu dilakukan adalah : Menyampaikan kepada karyawan dampak atau hubungan dari kinerjanya yang bermasalah, Jelaskan bahwa dampak ini bisa beragam, yakni dampak terhadap: Karyawan yang bersangkutan, Semangat kerja rekan-rekannya Kinerja pelayanan atau produktivitas unit dimana ia bekerja, Semua dampak ini tentu saja akan menyebabkan kinerja keseluruhan unit bisa turun dan memberikan teladan yang buruk bagi rekan kerja dari unit lainnya.
3. Tahapan ketiga, yakni menganalisa penyebab masalah mengapa seorang karyawan memiliki kinerja yang tidak memuaskan. Dalam hal ini penyebabnya bisa dibagi menjadi dua, yakni : Keterampilan dan Pengetahuan yang belum memadai dan Sikap kerja, motivasi atau perilaku yang negatif.(Wibowo, 2016)

### **f. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yaitu penyelesaian rencana kerja, kesesuaian estimasi target penyelesaian, meningkatkan tugas yang dibebankan dan ketelitian dalam bekerja
2. Kuantitas Kerja yaitu sidak kelapangan dan tindak lanjut sidak lapangan,

3. Keandalan yaitu meneliti kebenaran laporan, latar belakang pendidikan dan pengalaman, dan memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah
4. Sikap yaitu sikap yang royal, membantu pegawai lain dan kekompakan kerja dan selalu bersama. (Zamzam, 2017)

**g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor eksternal
  - a. Faktor politik yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berhubungan pada keamanan dan ketertiban
  - b. Faktor Ekonomi yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berhubungan terhadap pendapatan masyarakat
  - c. Faktor sosial yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat
2. Faktor Internal
  - a. Tujuan Organisasi yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi
  - b. Struktur Organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
  - c. Sumber daya manusia yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai pnggerak jalannya organisasi secara keseluruhan (Zamzam, 2017)

## B. Penelitian yang Terdahulu

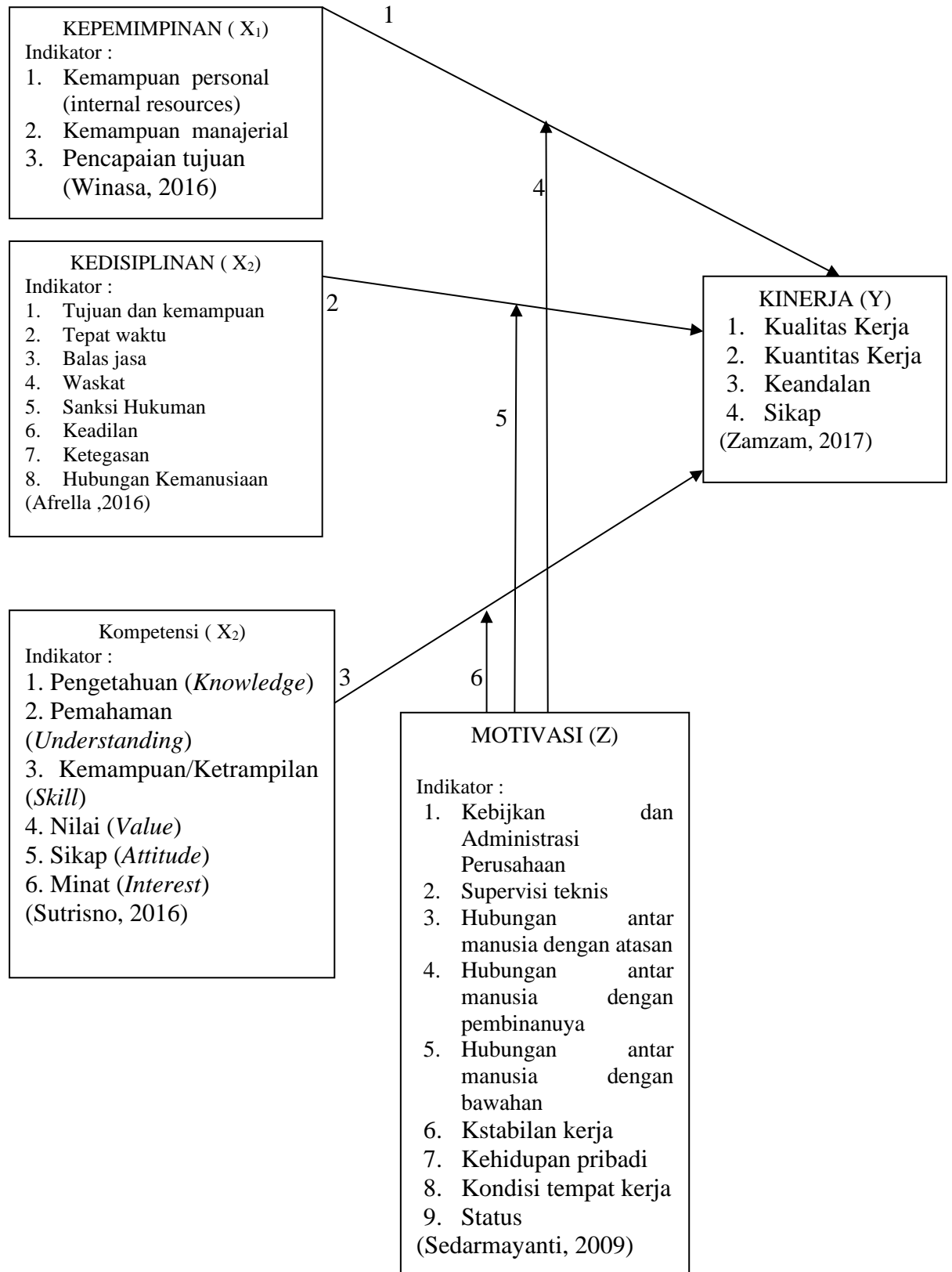
No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siska Pristiningsih 2015	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	<b>Kuantitatif</b>	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dihasilkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) motivasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; dan (5) motivasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Pristiningsih, 2015)
2	Nurhayati <sup>1</sup> Ida Bagus Putra Astika <sup>2</sup> Made Gede Wirakusuma <sup>3</sup> 2017	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	<b>Kuantitatif</b>	Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sampel dipilih adalah sampel jenuh sehingga diperoleh sebanyak 133 orang responden. Analisis data dilakukan dengan analisis Moderated Regression Analysis (MRA) yang didahului dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan; (2) motivasi mampu memperkuat pengaruh



					kepemimpinan pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan dan (3) motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan (Nurhayati, 2017)
3	Hindar Safri Lubis Nasharuddin Mas Sopanah, 2019	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui mediasi motivasi di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (dpmpstsp) Kabupaten Malang	Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui mediasi motivasi	<b>Kuantitatif</b>	1. Bukti empiris yang diperoleh adalah dari tujuh hipotesis yang diajukan, tiga diterima dan empat ditolak. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja masing-masing mampu meningkatkan motivasi. Tetapi, gaya kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan kinerja, sedangkan disiplin kerja memiliki kemampuan. Bukti empiris lainnya adalah, motivasi tidak mampu memediasi, baik hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, maupun hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif yang rata-rata sedang sampai dengan tinggi. (Hindar, 2019)

### C. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan, maka perlu adanya kerangka berpikir dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada Pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Ada Pengaruh signifikan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
3. Ada Pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
4. Ada Pengaruh signifikan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
5. Ada Pengaruh signifikan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.
6. Ada Pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional moderasi dimana data yang diperoleh dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dengan variabel moderasi. Pendekatan yang digunakan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis dengan statistik. Jadi jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif. Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dan dibuat dalam bentuk *check list*. Penyusunan instrumen mengacu pada indikator instrumen. Indikator-indikator pertanyaan dalam instrument merupakan penjabaran dari variabel-variabel Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja yang diasumsikan berhubungan terhadap kinerja. (Riduwan, 2014)

#### **B. Variabel dan Definisi Operasional**

##### 1. Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel penelitian ini yaitu

1.  $X_1$  = Kepemimpinan adalah variabel bebas atau independen
2.  $X_2$  = Kedisiplinan adalah variabel bebas atau independen
3.  $X_3$  = Kompetensi adalah variabel bebas atau independen
4.  $Z$  = Motivasi adalah variabel Moderasi
6.  $Y$  = Kinerja adalah variabel terikat atau dependen

## 2. Definisi Operasional

Yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4  
Variabel, Definisi, Indikator dan Skala

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	KEPEMIMPINAN (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya. (Sutrisno, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan personal (internal resources)</li> <li>2. Kemampuan manajerial</li> <li>3. Pencapaian tujuan (Winasa, 2016)</li> </ol>	Ordinal
2.	KEDISIPLINAN (X <sub>2</sub> )	Mendefinisikan kedisiplinan sebagai berikut: "Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya" (Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, 2013)	Indikator : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Tepat waktu</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Waskat</li> <li>5. Sanksi Hukuman</li> <li>6. Keadilan</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan (Afrella, 2016)</li> </ol>	Ordinal
3.	KOMPETENSI (X <sub>3</sub> )	Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. (Sutrisno, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> <li>2. Pemahaman (<i>Understanding</i>)</li> <li>3. Kemampuan/ Ketrampilan (<i>Skill</i>)</li> <li>4. Nilai (<i>Value</i>)</li> <li>5. Sikap (<i>Attitude</i>)</li> <li>6. Minat (<i>Interest</i>) (Sutrisno, 2016)</li> </ol>	Ordinal
4	Motivasi (Z)	Motivasi berasal dari kata latin " <i>moreve</i> " yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan</li> <li>2. Supervisi teknis</li> </ol>	

		atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau “ <i>need</i> ” atau “ <i>want</i> ” kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. (Notoadmodjo, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Hubungan antar manusia dengan atasan</li> <li>4. Hubungan antar manusia dengan pembinaanya</li> <li>5. Hubungan antar manusia dengan bawahan</li> <li>6. Kstabilan kerja</li> <li>7. Kehidupan pribadi</li> <li>8. Kondisi tempat kerja</li> <li>9. Status</li> </ol> <p>(Sedarmayanti, 2009)</p>	
5	KINERJA  (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau kerja.</p> <p>(Zamzam, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap</li> </ol> <p>(Zamzam, 2017)</p>	Ordinal

Sumber : diolah tahun 2022

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

#### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Riduwan, 2014). Populasinya adalah Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara berjumlah 37 Orang, yang terdiri dari 15 Pegawai PNS dan 22 Pegawai TKS yaitu 1 (satu) orang Kepala Dinas, 1(satu) orang Sekretaris Dinas, 4 (empat) orang Kabid, 1(satu) orang Kasubbag, 2 (dua) orang Kasi, dan 28 orang staf.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Riduwan, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yaitu teknik pengambilan apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2014). Jadi penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang pegawai. (terlampir)

### **D. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini adalah data yang berdasarkan teknik kuesioner dan untuk kemudian penelitian ini mengembangkan kuesioner yang dimaksudkan untuk menganalisis dan menilai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kompetensi), Variabel Moderasi (Motivasi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dan semua pertanyaan penelitian dalam kuesioner itu akan diukur dengan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. (Riduwan, 2014)

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data melalui bantuan alat rekam elektronik seperti Handphone (HP) dalam hal ini perekaman dilakukan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara mengenai variable-variabel yang akan diteliti.

##### 2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan variable-variabel yang akan diteliti.

##### 3. Dokumentasi

Pengambilan data yang berasal dari literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Untuk mengumpulkan data secara keseluruhan dibuat daftar pertanyaan terdiri 69 item, 12 pertanyaan variabel Kepemimpinan, 14 pertanyaan variabel Kedisiplinan, 18 pertanyaan variabel Kompetensi, 10 pertanyaan variabel



Motivasi dan 15 pertanyaan variabel Kinerja Pegawai. Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 5  
Instrumen Variabel Penelitian

No.	Variabel	Jumlah Soal
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	12
2	Kedisiplinan ( $X_2$ )	14
3	Kompetensi ( $X_3$ )	18
4	Motivasi ( $Z$ )	10
5	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	15
Jumlah Soal		69

Sumber data : diolah tahun 2022

Untuk jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

1. Jika jawaban sangat setuju (SS), maka skor jawaban dengan nilai = 5
2. Jika jawaban setuju (S), maka skor jawaban dengan nilai = 4
3. Jika jawaban Ragu-ragu (RR), maka skor jawaban dengan nilai = 3
4. Jika jawaban tidak setuju (TS), maka skor jawaban dengan nilai = 2
5. Jika jawaban sangat tidak setuju (STS), maka skor jawaban dengan nilai = 1

## G. Uji Coba Penelitian

### 1. Uji Validitas

Adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Yang menjadi tolak ukur kriteria keberhasilan yaitu koefisien

korelasi  $r_{hitung}$  (CITC)  $\geq r_{tabel}$ , pada tingkat signifikan 5 % oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya. (Sugiyono, 2014)

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi (Sugiyono, 2014). Yang menjadi tolak ukur kriteria keberhasilan yaitu koefisien korelasi  $r_{hitung}$  (CITC)  $\geq r_{tabel}$ , pada tingkat signifikan 5 % oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan reliabel dan baik digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right],$$

Dimana:  $r_{11}$  = reliabilitas instrument  $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  $V_t^2$  = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ . (Sugiyono, 2014)

## H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua

uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dapat dipergunakan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*. Setidaknya ada lima uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, dan uji multikolinieritas. (Sugiyono, 2014)

1. Uji Normalitas Data adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Uji normalitas data awal menggunakan rumus *Chi-kuadrat*. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho : data pada sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Ha : data pada sampel berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

Rumus Chi-kuadrat sebagai berikut.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

$X^2$  = Chi-kuadrat

$O_i$  = Frekuensi pengamatan

$E_i$  = Frekuensi yang diharapkan

K = banyaknya interval

Kriteria pengujian terima  $H_0$  jika  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  dengan  $dk = k-3$  dan  $\alpha = 5\%$ , berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam perhitungan uji linieritas persamaan regresi variabel terikat ( $Y$ ) atas variabel bebas ( $X$ ), terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhana ( $Y$ ) dan ( $X_1$ ) dengan rumus : (Matondang, 2021)

Yang menjadi tolak ukur kriteria keberhasilan yaitu jika :

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka terima  $H_a$

$H_a =$  Tidak Linier dan  $H_0 =$  Linier

3. Uji Multikolinearitas ialah uji multikolinearitas yang dirancang guna menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda, apabila ada korelasi tinggi antara variabel independen hubungan dengan variabel independen serta variabel dependen terganggu
4. Uji Heteroskedastisitas ialah Pada uji heteroskedastisitas, peneliti dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya. Salah satu model dari regresi adalah model yang memenuhi syarat bahwa ada kesamaan pada varian antara residu satu dengan pengamatan dan lainnya yang disebut pula dengan homoscedasticity.

## I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adalah meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas satu variabel.

$$\hat{y} = a + bX \quad (\text{Riduwan, 2014})$$

Dimana :

$$\hat{y} = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Kedisiplinan}$$

$$X_3 = \text{Kompetensi}$$

$$a = \text{konstanta}$$

$$b, = \text{Koefisien Regresi}$$

### 2. Koefisien Korelasi

Adalah mencari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan data berbentuk interval dan ratio.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2014})$$

Dimana r = Koefisien korelasi

Koefisien korelasi dan koefisien yang dihasilkan, dapat berpedoman pada ketentuan berikut :

Tabel 6  
Koefisien korelasi

Range	Keterangan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

(Sumber : Riduwan, 2014)

### 3. Uji t

yaitu Uji korelasi parsial yang memberikan kuatnya hubungan atau hubungan dua variabel atau lebih, yang disalah satu atau bagian variabel x konstan atau dikendalikan (Riduwan, 2014). Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel secara individual ( secara parsial) melalui koefisien korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r_{parsial}\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_{parsial}^2}} \quad (\text{Riduwan, 2014})$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = nilai yang akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

$n$  = jumlah sampel

$r_{parsial}$  = nilai koefisien parsial

### 4. Moderated Regression Analysis (MRA)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel pemoderasi (*Moderating Regression Analysis*). Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak

bebas juga untuk melihat apakah dengan diperhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau malah sebaliknya.

Analisis moderat digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X dikalikan dengan variabel Z, serta taksiran perubahan variabel Z untuk setiap satuan perubahan variabel X yang dikalikan dengan Z.

Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y : \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Y : \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

$$Y : \alpha + \beta_1 X + \beta_3 XZ + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Kedisiplinan

$X_3$  = Kompetensi

Z = Motivasi

$X_1Z$  = Interaksi antara kepemimpinan dan motivasi

$X_2Z$  = Interaksi antara Kedisiplinan dan motivasi

$X_3Z$  = Interaksi antara Kompetensi dan motivasi

e = Variabel pengganggu

(Maysaroh, 2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

Dengan adanya Peraturan Bupati Kabupaten Musi Rawas Utara Nomor 67 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara, dan Peraturan Bupati Musi Rawas Utara Nomor 2 Tahun 2017 tanggal 07 Januari 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara, menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pokoknya Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara, memiliki tugas pokok yaitu :

1. Membantu Bupati dalam rangka melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu dan mempunyai fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis mengenai Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu,
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah mengenai Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu dan pelaksanaan tugas dibidang Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu,
3. Penyelenggaraan urusan dibidang Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati mengenai Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu.



## **1. Tugas dan Fungsi Dinas Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara**

### **a. Kedudukan**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ( DPMPTSP ) Kabupaten Musi Rawas Utara mempunyai kedudukan sebagai Unsur Pelaksana tugas Bupati yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan secara terpadu kepada masyarakat.

### **b. Tugas Pokok**

Melaksanakan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan kepada masyarakat.

### **c. Fungsi**

Berikut merupakan fungsi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ( DPMPTSP ) Kabupaten Musi Rawas Utara

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan kepada masyarakat;
2. Memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang perijinan dan penanaman modal;
3. Menyelenggarakan pelayanan perijinan terpadu dan pelayanan administrasi penanaman modal;
4. Melaksanakan koordinasi, pengembangan, dan fasilitasi proses pelayanan perijinan dan pelaksanaan administrasi pelayanan perijinan;
5. Mengadakan pembinaan, bimbingan teknis, pengawasan dan pengendalian teknis dan pelaksanaan kegiatan dibidang pelayanan perijinan dan pelaksanaan penanaman modal di daerah;

6. Bertanggungjawab melaksanakan kegiatan dibidang pengelolaan perijinan terpadu dan pelaksanaan administrasi penanaman modal;
7. Mengelola administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana serta ketatausahaan Badan;
8. Membina dan mengawasi terhadap kegiatan tim teknis dan kelompok jabatan fungsional;
9. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan kepada masyarakat;
10. Mengelola kesekretariatan dinas, dan:
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

## **B. Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **4.2.1.1 Uji Validitas**

Validitas adalah merupakan ukuran derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012). Uji validitas dilakukan untuk mengukur derajat ketepatan atau keabsahan suatu instrument atau kuesioner. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows*. Untuk analisis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ , yang dilihat dari (output view) mengenai Item-total Statistics “Corerrected Item-Total Correlation”, dimana suatu butir Pernyataan akan dianggap valid atau sah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan

5 % dan kriteria perhitungan  $r_{\text{tabel}} df=n=20$ , sehingga diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444), maka butir kuesioner dinyatakan valid atau sah dan dapat diikuti sertakan dalam penelitian selanjutnya. Dalam hal ini peneliti menguji instrumen di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Lubuklinggau sebanyak 20 responden.

#### 4.2.1.1.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.1  
Hasil Analisis Variabel Kepemimpinan

NO	Variabel Pernyataan Kepemimpinan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Pimpinan instansi anda memiliki kemampuan personal yang baik	0.720	0.444	VALID
2	Pimpinan saudara memiliki daya kreativitas untuk berinovasi dan kemampuan berkomunikasi yang baik	0.676	0.444	VALID
3	kepemimpinan seseorang harus memiliki sebuah kepercayaan diri dan sikap berani mengambil resiko terhadap tindakan yang dilaksanakannya	0.814	0.444	VALID
4	Seseorang pemimpin sebaiknya memiliki keteguhan cita-cita yang tinggi tidak akan pernah berubah, walaupun harus menghadapi berbagai tantangan dan hambatan bahkan sampai mengancam jiwanya	0.637	0.444	VALID
5	Pimpinan saudara memiliki kemampuan manajerial yang baik	0.794	0.444	VALID
6	Minimnya pengorganisasian kegiatan oleh pimpinan dapat mempengaruhi hasil kerja organisasi	0.804	0.444	VALID
7	Kurang tepatnya evaluasi dan pengawasan oleh pimpinan akan berpengaruh kepada hasil kerja bawahan yang dipimpin	0.817	0.444	VALID
8	Tipe kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi saudara	0.808	0.444	VALID

	pada saat ini ada pengaruhnya dengan hasil kerja pegawai			
9	Pimpinan memberikan kesempatan diklat dan posisi pekerjaan tanpa melihat hubungan keluarga untuk mencapai tujuan organisasi	0.794	0.444	VALID
10	Sejak saudara dipimpin oleh pimpinan sekarang kemajuan yang dihasilkan oleh organisasi sangat pesat	0.730	0.444	VALID
11	Kepemimpinan yang baik dapat merencanakan dan melakukan dalam memimpin pegawai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan	0.678	0.444	VALID
12	Pemimpin dikatakan berhasil apabila pekerjaannya mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan	0.903	0.444	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1. yang diolah dari pengujian dengan IBM *SPSS STATISTICS 20.0 for windows*, menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas penelitian terhadap 20 responden tentang Kepemimpinan ( $X_1$ ) yang terdiri dari 12 Pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df=n-20$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444) berkisar antara 0,637 sampai dengan 0,903 pada tingkat signifikan 5 % dimana  $r_{hitung}$  terkecil (0,637)  $>$   $r_{tabel}$  (0,444) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan seluruhnya dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.1.1.2 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Tabel 4.2  
Hasil Analisis Variabel Kedisiplinan

No	Variabel Pernyataan Kedisiplinan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Pimpinan instansi anda memiliki kemampuan personal yang baik	0.741	0.444	VALID
2	Pimpinan saudara memiliki daya kreativitas untuk berinovasi dan kemampuan berkomunikasi yang baik	0.662	0.444	VALID
3	kepemimpinan seseorang harus memiliki sebuah kepercayaan diri dan sikap berani mengambil resiko terhadap tindakan yang dilaksanakannya	0.800	0.444	VALID
4	Seseorang pemimpin sebaiknya memiliki keteguhan cita-cita yang tinggi tidak akan pernah berubah, walaupun harus menghadapi berbagai tantangan dan hambatan bahkan sampai mengancam jiwanya	0.577	0.444	VALID
5	Pimpinan saudara memiliki kemampuan manajerial yang baik	0.678	0.444	VALID
6	Minimnya pengorganisasian kegiatan oleh pimpinan dapat mempengaruhi hasil kerja organisasi	0.770	0.444	VALID
7	Kurang tepatnya evaluasi dan pengawasan oleh pimpinan akan berpengaruh kepada hasil kerja bawahan yang dipimpin	0.760	0.444	VALID
8	Tipe kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi saudara pada saat ini ada pengaruhnya dengan hasil kerja pegawai	0.693	0.444	VALID
9	Pimpinan memberikan kesempatan diklat dan posisi pekerjaan tanpa melihat hubungan keluarga untuk mencapai tujuan organisasi	0.732	0.444	VALID
10	Sejak saudara dipimpin oleh pimpinan sekarang kemajuan yang dihasilkan oleh organisasi sangat pesat	0.630	0.444	VALID

11	Kepemimpinan yang baik dapat merencanakan dan melakukan dalam memimpin pegawai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan	0.665	0.444	VALID
12	Pemimpin dikatakan berhasil apabila pekerjaannya mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan	0.875	0.444	VALID
13	Komunikasi yang baik dengan pimpinan dapat memacu seseorang untuk disiplin dengan baik	0.686	0.444	VALID
14	Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah dengan melakukan pembinaan melalui proses musyawarah	0.673	0.444	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2. yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas penelitian terhadap 20 responden tentang Kedisiplinan ( $X_2$ ) yang terdiri dari 14 Pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df=n-20$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444) berkisar antara 0,577 sampai dengan 0,875 pada tingkat signifikan 5 % dimana  $r_{hitung}$  terkecil (0,512)  $>$   $r_{tabel}$  (0,444) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan seluruhnya dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.1.1.3. Uji Validitas Kompetensi

Tabel 4.3  
Hasil Analisis Variabel Kompetensi

No	Variabel Pernyataan Kompetensi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan aspek-aspek pelayanan	0.699	0.444	VALID
2	Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan tentang penanganan administrasi	0.682	0.444	VALID
3	Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan tentang standar pelayanan	0.741	0.444	VALID
4	Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara kognitif	0.613	0.444	VALID
5	Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara efektif	0.548	0.444	VALID
6	Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara efisien	0.819	0.444	VALID
7	Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan dalam penanganan keuangan sesuai dengan prosedur yang berlaku	0.763	0.444	VALID
8	Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan keuangan	0.579	0.444	VALID
9	Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan kepribadian yang luwes dalam menangani permasalahan	0.796	0.444	VALID
10	Pegawai harus memiliki nilai kejujuran dalam menangani kasus-kasus keuangan yang menyimpang	0.740	0.444	VALID
11	Pegawai harus memiliki nilai keterbukaan terhadap kerja sesuai dengan tugas yang disandangnya	0.764	0.444	VALID
12	Pegawai harus menjunjung nilai etos kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan	0.738	0.444	VALID
13	Pegawai harus memiliki sikap yang mampu mengambil hati dalam melayani masalah keuangan	0.472	0.444	VALID

14	Pegawai harus memiliki sikap tidak pilih kasih terhadap orang yang memiliki urusan keuangan	0.819	0.444	VALID
15	Pegawai harus memiliki sikap yang mampu mendorong keberhasilan	0.763	0.444	VALID
16	Pegawai harus memiliki Minat yang teguh dan menolak segala sesuatu tentang pungutan liar	0.579	0.444	VALID
17	Pegawai harus memiliki Minat untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh kinerja yang tinggi	0.698	0.444	VALID
18	Minat yang kuat dapat mendorong kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dirasa berat	0.528	0.444	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas penelitian terhadap 20 responden tentang Kompetensi (X<sub>3</sub>) yang terdiri dari 18 Pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df=n-20$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444) berkisar antara 0,472 sampai dengan 0,819 pada tingkat signifikan 5 % dimana  $r_{hitung}$  terkecil (0,472)  $>$   $r_{tabel}$  (0.444) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan seluruhnya dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.



#### 4.2.1.1.4. Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.4  
Hasil Analisis Variabel Motivasi

No	Variabel Pernyataan Motivasi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Pemimpin bisa mengambil kebijakan dan administrasi Perusahaan	0.594	0.444	VALID
2	Kebijakan yang tepat dapat meningkatkan kinerja	0.770	0.444	VALID
3	Atasan saudara memiliki kemampuan supervisi teknis	0.550	0.444	VALID
4	Hubungan antar manusia dengan atasan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja	0.852	0.444	VALID
5	Hubungan antar manusia dengan pembinanya sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawainya	0.701	0.444	VALID
6	Balas jasa yang diterima selain gaji dapat menimbulkan motivasi yang tinggi	0.480	0.444	VALID
7	Pegawai yang baik adalah memiliki ketetapan dan stabilitas yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan	0.532	0.444	VALID
8	Jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang layak	0.783	0.444	VALID
9	Jika dalam bekerja pegawai didukung oleh tempat kerja yang baik	0.744	0.444	VALID
10	Jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang layak	0.697	0.444	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas

penelitian terhadap 20 responden tentang Motivasi (Z) yang terdiri dari 10 Pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df=n-20$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444) berkisar antara 0,472 sampai dengan 0,819 pada tingkat signifikan 5 % dimana  $r_{hitung}$  terkecil (0,472)  $>$   $r_{tabel}$  (0,444) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan seluruhnya dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.1.1.5. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.5  
Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel Pernyataan Kinerja Pegawai	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian rencana kerja	0.568	0.444	VALID
2	Harus adanya kesesuaian estimasi target penyelesaian kerja dengan apa yang telah dikerjakan pegawai	0.796	0.444	VALID
3	Pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan keadaan yang lebih baik dengan cara meningkatkan tugas yang dibebankan	0.518	0.444	VALID
4	Dengan meningkatkan kualitas kerja makan akan meningkatkan kinerja	0.575	0.444	VALID
5	Harus adanya sidak ke	0.723	0.444	VALID

	lapangan oleh pimpinan agar pegawai merasa diawasi			
6	Harus adanya tindak lanjut dalam sidak lapangan agar bawahan selalu siap dalam bekerja	0.719	0.444	VALID
7	Apabila terdapat kejanggalan dalam sidak ke lapangan maka pimpinan harus segera menyelesaikannya	0.825	0.444	VALID
8	Sidak kelapangan dapat meningkatkan kuantitas kerja yang mendorong kinerja	0.492	0.444	VALID
9	Pimpinan harus memiliki kemampuan dalam meneliti kebenaran laporan	0.822	0.444	VALID
10	Pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya	0.688	0.444	VALID
11	Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam mengatasi masalah	0.634	0.444	VALID
12	Dengan munculnya keandalan dalam diri pegawai dapat meningkatkan kinerja	0.608	0.444	VALID
13	Bawahan harus miliki sikap royal kepada atasan agar memberi kepercayaan atasan	0.627	0.444	VALID
14	Sesama pegawai harus saling membantu dalam menyelesaikan	0.516	0.444	VALID

	permasalahan yang ada			
15	Seluruh pegawai harus memiliki rasa kekompakan dalam bekerja dan selalu bekerja sama	0.836	0.444	VALID

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas penelitian terhadap 20 responden tentang Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 15 Pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df=n=20$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444) berkisar antara 0,492 sampai dengan 0,836 pada tingkat signifikan 5 % dimana  $r_{hitung}$  terkecil (0,492)  $>$   $r_{tabel}$  (0.444) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan seluruhnya dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah dianggap baik (Sugiyono, 2012). Uji reliabilitas terhadap item-item Pernyataan ini diukur melalui koefisien (*Cronbach alpha*). Dari hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Suatu butir akan dikatakan reliabel apabila nilai koefisien lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5 % dan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df=n=20$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,444$ . Dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel Pernyataan	Koefisien ( <i>Cronbach alpha</i> )	Nilai r tabel	Kesimpulan/ Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	0,951	0,444.	Reliabel
2	Kedisiplinan (X2)	0,941	0,444.	Reliabel
3	Kompetensi (X3)	0,933	0,444.	Reliabel
4	Motivasi (Z)	0,909	0,444.	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,929	0,444.	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa instrument variabel yang digunakan dalam uji coba penelitian diperoleh hasil koefisien (*Cronbach alpha*) >  $r_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan kriteria perhitungan sebagai berikut :  $df = n-20$ , maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}=0,444$ . Dengan demikian dengan melihat hasil pengujian (output view) yang dihasilkan dari nilai koefisien (*Cronbach alpha*) Kepemimpinan ( $0,951 \geq r_{\text{tabel}} (0,444)$ ), nilai koefisien (*Cronbach alpha*) Kedisiplinan ( $0,941 \geq r_{\text{tabel}} (0,444)$ ) dan nilai koefisien (*Cronbach alpha*) Kompetensi ( $0,933 \geq r_{\text{tabel}} (0,444)$ ) maka kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas Motivasi ( $0,909 \geq r_{\text{tabel}} (0,444)$ ). dan nilai koefisien (*Cronbach alpha* Kinerja Pegawai ( $0,929 \geq r_{\text{tabel}} (0,444)$ ).

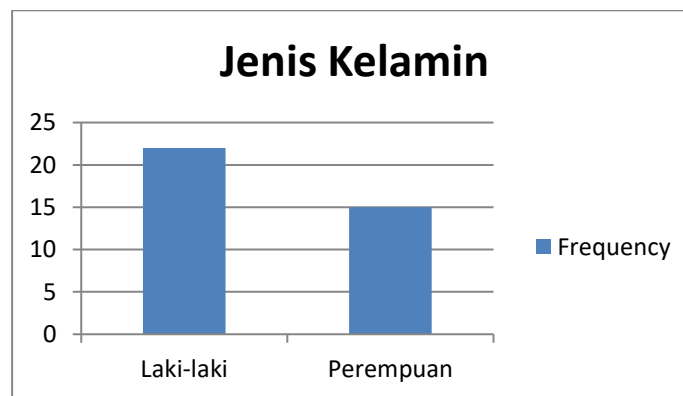
#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif mengenai karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap frekuensi dari karakteristik responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian yang terdiri dari 37 orang dan dikalkulasikan dengan menggunakan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows dengan rincian hasil kalkulasi tersebut sebagai berikut :

#### 4.2.2.1. Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Adapun gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada grafik dan tabel di bawah ini :

Grafik. 4.1. Jenis Kelamin



Tabel 4.7

NO	Alternatif jawaban	Frequency	Percent
1	Laki-laki	22	59
2	Perempuan	15	41
	Total	37	100.0

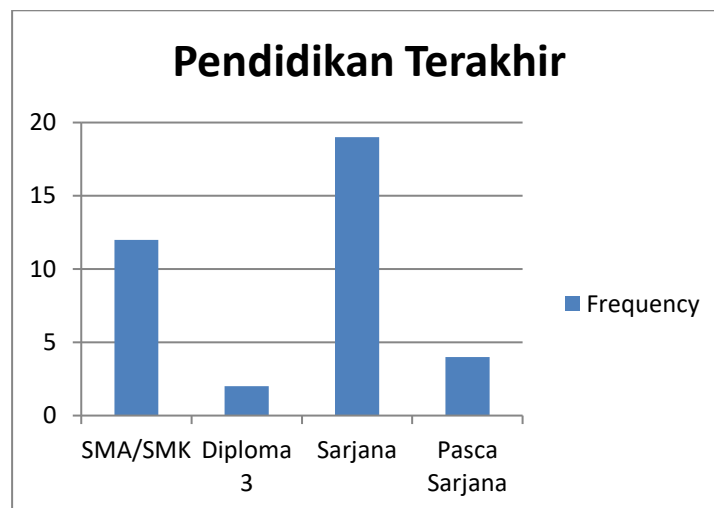
Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa gambaran responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 22 orang atau 59 %, responden berjenis kelamin perempuan sebesar 15 orang atau 41 %. Berdasarkan gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden terbesar yang memberikan tanggapan mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi, yaitu 22 orang atau 59 % sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden terkecil yang memberikan tanggapan mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

#### 4.2.2.2. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada grafik dan tabel di bawah ini :

Grafik 4.2. Pendidikan Terakhir



Tabel 4.8

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	SMA/SMK	12	32,4
2	Diploma 3	2	5,4
3	Sarjana	19	51,4
4	Pasca Sarjana	4	10,8
	Total	37	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa gambaran responden yang berpendidikan SMA / SMK sebesar 12 orang atau 32,4,0% responden yang berpendidikan Diploma 3 sebesar 2 orang atau 5,4% responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 19 orang atau 51,4% dan responden yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebesar 4 orang atau 10,8%. Berdasarkan gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan Diploma 3

merupakan responden terkecil yang memberikan tanggapan mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi, yaitu 2 orang atau 5,4% sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana (S1) merupakan responden terbesar yang memberikan tanggapan mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi yaitu sebesar 19 orang atau 51,4%.

#### 4.2.3. Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Penelitian

##### 4.2.3.1. Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Kepemimpinan

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan terdiri dari 12 pernyataan, dihitung persentase jawaban berdasarkan penetapan skor masing-masing jawaban responden. Hasil masing-masing pernyataan kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

##### Pernyataan 1

##### Pimpinan instansi anda memiliki kemampuan personal yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	8	21.6	21.6	24.3
Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan instansi anda memiliki kemampuan personal yang baik, sedangkan



yang lainnya 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.10

**Pernyataan 2**

**Pimpinan saudara memiliki daya kreativitas untuk berinovasi dan kemampuan berkomunikasi yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
Setuju	12	32.4	32.4	37.8
Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan saudara memiliki daya kreativitas untuk berinovasi dan kemampuan berkomunikasi yang baik, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.11

**Pernyataan 3**

**kepemimpinan seseorang harus memiliki sebuah kepercayaan diri dan sikap berani mengambil resiko terhadap tindakan yang dilaksanakannya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
Setuju	5	13.5	13.5	27.0
Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu kepemimpinan seseorang harus memiliki sebuah kepercayaan diri dan sikap berani mengambil resiko terhadap tindakan yang dilaksanakannya, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju

Tabel 4.12

**Pernyataan 4**

**Seseorang pemimpin sebaiknya memiliki keteguhan cita-cita yang tinggi tidak akan pernah berubah, walaupun harus menghadapi berbagai tantangan dan hambatan bahkan sampai mengancam jiwanya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	5	13.5	13.5	13.5
Sangat Setuju	32	86.5	86.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju kepemimpinan Seseorang pemimpin sebaiknya memiliki keteguhan cita-cita yang tinggi tidak akan pernah berubah, walaupun harus menghadapi berbagai tantangan dan hambatan bahkan sampai mengancam jiwanya, sedangkan yang lainnya 32 responden (86,5%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.13

**Pernyataan 5**

**Pimpinan saudara memiliki kemampuan manajerial yang baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	8	21.6	21.6	24.3
	Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan saudara memiliki kemampuan manajerial yang baik, sedangkan yang lainnya 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.14

**Pernyataan 6**

**Minimnya pengorganisasian kegiatan oleh pimpinan dapat mempengaruhi hasil kerja organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan

Ragu-ragu Minimnya pengorganisasian kegiatan oleh pimpinan dapat mempengaruhi hasil kerja organisasi, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.15

**Pernyataan 7**

**Kurang tepatnya evaluasi dan pengawasan oleh pimpinan akan berpengaruh kepada hasil kerja bawahan yang dipimpin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	28	75.7	75.7	78.4
Sangat Setuju	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Minimnya pengorganisasian kegiatan oleh pimpinan dapat mempengaruhi hasil kerja organisasi, sedangkan yang lainnya 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.16

**Pernyataan 8**

**Tipe kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi saudara pada saat ini ada pengaruhnya dengan hasil kerja pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	7	18.9	18.9	24.3
	Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Tipe kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi saudara pada saat ini ada pengaruhnya dengan hasil kerja pegawai, sedangkan yang lainnya 7 responden (18,9%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.17

**Pernyataan 9**

**Pimpinan memberikan kesempatan diklat dan posisi pekerjaan tanpa melihat hubungan keluarga untuk mencapai tujuan organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan memberikan kesempatan diklat dan posisi pekerjaan tanpa melihat hubungan keluarga untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.18

**Pernyataan 10**

**Sejak saudara dipimpin oleh pimpinan sekarang kemajuan yang dihasilkan oleh organisasi sangat pesat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
Setuju	5	13.5	13.5	27.0
Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Sejak saudara dipimpin oleh pimpinan sekarang kemajuan yang dihasilkan oleh organisasi sangat pesat, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.19

**Pernyataan 11**

**Kepemimpinan yang baik dapat merencanakan dan melakukan dalam memimpin pegawai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	8	21.6	21.6	21.6
	Setuju	14	37.8	37.8	59.5
	Sangat Setuju	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Kepemimpinan yang baik dapat merencanakan dan melakukan dalam memimpin pegawai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.20

**Pernyataan 12**

**Pemimpin dikatakan berhasil apabila pekerjaannya mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	8.1	8.1	8.1
	Ragu-ragu	12	32.4	32.4	40.5
	Setuju	12	32.4	32.4	73.0
	Sangat Setuju	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 3 responden (8,1%) dari 37 responden yang menyatakan Kurang Setuju Pemimpin dikatakan berhasil apabila pekerjaannya mencapai target dan tujuan yang telah direncanakan, sedangkan yang lainnya sebanyak 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

#### 4.2.3.1. Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Kedisiplinan

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kedisiplinan terdiri dari 14 pernyataan, dihitung persentase jawaban berdasarkan penetapan skor masing-masing jawaban responden. Hasil masing-masing pernyataan kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21

##### Pernyataan 1

Hasil kerja yang sesuai tujuan akan memberikan kepercayaan organisasi terhadap pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
Setuju	14	37.8	37.8	67.6
Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi



Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Hasil kerja yang sesuai tujuan akan memberikan kepercayaan organisasi terhadap pegawai, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.22

**Pernyataan 2****Kemampuan yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi disiplin kerja mereka**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	28	75.7	75.7	78.4
Sangat Setuju	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Kemampuan yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi disiplin kerja mereka, sedangkan yang lainnya 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.23

**Pernyataan 3****Setiap pekerjaan yang diberikan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	7	18.9	18.9	24.3
	Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Setiap pekerjaan yang diberikan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai, sedangkan yang lainnya 7 responden (18,9%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.24

**Pernyataan 4****Pegawai diterapkan disiplin terhadap waktu datang dan pulang pada Kantor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai diterapkan disiplin terhadap waktu datang dan pulang pada Kantor, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.25

**Pernyataan 5**

**Balas jasa yang diterima selain gaji (Bonus) dapat menimbulkan kedisiplinan yang tinggi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
Setuju	5	13.5	13.5	27.0
Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Balas jasa yang diterima selain gaji (Bonus) dapat menimbulkan kedisiplinan yang tinggi, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.26

**Pernyataan 6****Balas jasa yang diberikan harus sesuai dengan hasil yang didapat pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	2	5.4	5.4	8.1
	Sangat Setuju	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Balas jasa yang diberikan harus sesuai dengan hasil yang didapat pegawai, sedangkan yang lainnya 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 34 responden (91,9%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.27

**Pernyataan 7****Apabila pegawai melanggar disiplin maka akan diberikan sanksi atau hukuman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	9	24.3	24.3	24.3
	Setuju	17	45.9	45.9	70.3
	Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 9 responden (24,3) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Apabila pegawai melanggar disiplin maka akan diberikan sanksi atau hukuman, sedangkan yang lainnya 17 responden (45,9%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.28

**Pernyataan 8**

**Sanksi hukuman yang didapat sesuai dengan kelakuan pelanggar disiplin yang dilakukan oleh pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	24	64.9	64.9	67.6
Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Sanksi hukuman yang didapat sesuai dengan kelakuan pelanggar disiplin yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan yang lainnya 24 responden (64,9%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.29

**Pernyataan 9****Kedisiplinan akan tinggi bila terdapat keadilan pada setiap pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	8	21.6	21.6	24.3
	Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Sanksi hukuman yang didapat sesuai dengan kelakuan pelanggar disiplin yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan yang lainnya 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.30

**Pernyataan 10****Kedisiplinan akan menciptakan rasa adil di setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Kedisiplinan akan menciptakan rasa adil di setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.31

**Pernyataan 11****Ketegasan harus dimiliki setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
Setuju	5	13.5	13.5	27.0
Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Ketegasan harus dimiliki setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.32  
**Pernyataan 12**  
**Pimpinan harus bisa memberikan sanksi tegas bagi pelanggar kedisiplinan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	9	24.3	24.3	24.3
Setuju	17	45.9	45.9	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 9 responden (24,3) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan harus bisa memberikan sanksi tegas bagi pelanggar kedisiplinan pegawai, sedangkan yang lainnya 17 responden (45,9) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.33  
**Pernyataan 13**  
**Komunikasi yang baik dengan pimpinan dapat memacu seseorang untuk disiplin dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
Setuju	15	40.5	40.5	45.9
Sangat Setuju	20	54.1	54.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi



Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Komunikasi yang baik dengan pimpinan dapat memacu seseorang untuk disiplin dengan baik, sedangkan yang lainnya 15 responden (40,5) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 20 responden (54,1%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.34

**Pernyataan 14**

**Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah dengan melakukan pembinaan melalui proses musyawarah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
Setuju	14	37.8	37.8	67.6
Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah dengan melakukan pembinaan melalui proses musyawarah, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

#### **4.2.3.1. Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Kompetensi**

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kompetensi terdiri dari 18 pernyataan, dihitung persentase jawaban

berdasarkan penetapan skor masing-masing jawaban responden. Hasil masing-masing pernyataan kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.35

**Pernyataan 1**

**Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan aspek-aspek pelayanan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
Setuju	11	29.7	29.7	35.1
Sangat Setuju	24	64.9	64.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.35, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan aspek-aspek pelayanan, sedangkan yang lainnya 11 responden (29,7) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 24 responden (64,9%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.36

**Pernyataan 2**

**Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan tentang penanganan administrasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	7	18.9	18.9	21.6
Sangat Setuju	29	78.4	78.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.36, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan tentang penanganan administrasi, sedangkan yang lainnya 7 responden (18,9) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 29 responden (78,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.37

**Pernyataan 3****Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan tentang standar pelayanan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	13	35.1	35.1	37.8
Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.37, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki pengetahuan tentang standar pelayanan, sedangkan yang lainnya 13 responden (35,1) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.38

**Pernyataan 4**

**Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara kognitif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	2	5.4	5.4	8.1
Sangat Setuju	34	91.9	91.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.38, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara kognitif, sedangkan yang lainnya 2 responden (5,4) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 34 responden (91,9%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.39

**Pernyataan 5**

**Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara efektif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	9	24.3	24.3	24.3
Setuju	17	45.9	45.9	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.39, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 9 responden (24,3) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara efektif, sedangkan yang lainnya 17 responden (45,9) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.40

**Pernyataan 6**

**Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara efisien**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	24	64.9	64.9	67.6
Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.40, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki pemahaman dalam menangani kondisi kerja secara efisien, sedangkan yang lainnya 24 responden (64,9) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.41

**Pernyataan 7**

**Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan dalam penanganan keuangan sesuai dengan prosedur yang berlaku**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	14	37.8	37.8	40.5
	Sangat Setuju	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.41, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan dalam penanganan keuangan sesuai dengan prosedur yang berlaku, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 22 responden (59,5%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.42

**Pernyataan 8**

**Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan keuangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
	Setuju	14	37.8	37.8	67.6
	Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.42, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan keuangan, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.43

**Pernyataan 9**

**Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan kepribadian yang luwes dalam menangani permasalahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	16	43.2	43.2	43.2
Setuju	10	27.0	27.0	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.43, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 16 responden (43,2) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai sebaiknya memiliki kemampuan kepribadian yang luwes dalam menangani permasalahan, sedangkan yang lainnya 10 responden (27,0) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.44

**Pernyataan 10**

**Pegawai harus memiliki nilai kejujuran dalam menangani kasus-kasus keuangan yang menyimpang**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
	Setuju	5	13.5	13.5	27.0
	Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.44, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki nilai kejujuran dalam menangani kasus-kasus keuangan yang menyimpang, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.45

**Pernyataan 11**

**Pegawai harus memiliki nilai keterbukaan terhadap kerja sesuai dengan tugas yang disandangnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	8	21.6	21.6	24.3
	Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.45, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi



Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki nilai keterbukaan terhadap kerja sesuai dengan tugas yang disandangnya, sedangkan yang lainnya 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.46

**Pernyataan 12**

**Pegawai harus menjunjung nilai etos kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
Setuju	15	40.5	40.5	45.9
Sangat Setuju	20	54.1	54.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.46, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus menjunjung nilai etos kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan, sedangkan yang lainnya 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 20 responden (54,1%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.47

**Pernyataan 13**

**Pegawai harus memiliki sikap yang mampu mengambil hati dalam melayani masalah keuangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
	Setuju	14	37.8	37.8	67.6
	Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.47, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki sikap yang mampu mengambil hati dalam melayani masalah keuangan, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.48

**Pernyataan 14**

**Pegawai harus memiliki sikap tidak pilih kasih terhadap orang yang memiliki urusan keuangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	16	43.2	43.2	43.2
	Setuju	10	27.0	27.0	70.3
	Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.48, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 16 responden (43,2%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki sikap tidak pilih kasih terhadap orang yang memiliki urusan keuangan, sedangkan yang lainnya 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.49

**Pernyataan 15****Pegawai harus memiliki sikap yang mampu mendorong keberhasilan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	32.4	32.4	32.4
Setuju	15	40.5	40.5	73.0
Sangat Setuju	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.49, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki sikap yang mampu mendorong keberhasilan, sedangkan yang lainnya 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.50

**Pernyataan 16**

**Pegawai harus memiliki Minat yang teguh dan menolak segala sesuatu tentang pungutan liar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
	Setuju	14	37.8	37.8	67.6
	Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.50, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki Minat yang teguh dan menolak segala sesuatu tentang pungutan liar, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.52

**Pernyataan 17**

**Pegawai harus memiliki Minat untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh kinerja yang tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	28	75.7	75.7	78.4
	Sangat Setuju	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.52, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki Minat untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh kinerja yang tinggi, sedangkan yang lainnya 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.53

**Pernyataan 18**

**Minat yang kuat dapat mendorong kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dirasa berat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	16	43.2	43.2	43.2
Setuju	10	27.0	27.0	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.53, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 16 responden (43,2%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Minat yang kuat dapat mendorong kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dirasa berat, sedangkan yang lainnya 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

#### **4.2.3.2. Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja**

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja terdiri dari 15 pernyataan, dihitung persentase jawaban

berdasarkan penetapan skor masing-masing jawaban responden. Hasil masing-masing pernyataan kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.54

**Pernyataan 1**

**Setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian rencana kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	32.4	32.4	32.4
Setuju	14	37.8	37.8	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.54, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian rencana kerja, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.55

**Pernyataan 2**

**Harus adanya kesesuaian estimasi target penyelesaian kerja dengan apa yang telah dikerjakan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	16	43.2	43.2	43.2
Setuju	10	27.0	27.0	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.55, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 16 responden (43,2%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Harus adanya kesesuaian estimasi target penyelesaian kerja dengan apa yang telah dikerjakan pegawai, sedangkan yang lainnya 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.56

**Pernyataan 3**

**Pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan keadaan yang lebih baik dengan cara meningkatkan tugas yang dibebankan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	32.4	32.4	32.4
Setuju	15	40.5	40.5	73.0
Sangat Setuju	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.56, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan keadaan yang lebih baik dengan cara meningkatkan tugas yang dibebankan, sedangkan yang lainnya 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.57

**Pernyataan 4****Dengan meningkatkan kualitas kerja makan akan meningkatkan kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
	Setuju	14	37.8	37.8	67.6
	Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.57, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Dengan meningkatkan kualitas kerja makan akan meningkatkan kinerja, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.58

**Pernyataan 5****Harus adanya sidak ke lapangan oleh pimpinan agar pegawai merasa di awasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	28	75.7	75.7	78.4
	Sangat Setuju	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.58, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan



Ragu-ragu Dengan Harus adanya sidak ke lapangan oleh pimpinan agar pegawai merasa di awasi, sedangkan yang lainnya 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.59

**Pernyataan 6**

**Harus adanya tindak lanjut dalam sidak lapangan agar bawahan selalu siap dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
Setuju	7	18.9	18.9	24.3
Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.59, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Dengan Harus adanya tindak lanjut dalam sidak lapangan agar bawahan selalu siap dalam bekerja, sedangkan yang lainnya 7 responden (18,9%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.60

**Pernyataan 7**

**Apabila terdapat kejanggalan dalam sidak ke lapangan maka pimpinan harus segera menyelesaikannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.60, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Apabila terdapat kejanggalan dalam sidak ke lapangan maka pimpinan harus segera menyelesaikannya, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.61

**Pernyataan 8**

**Sidak kelapangan dapat meningkatkan kuantitas kerja yang mendorong kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
	Setuju	5	13.5	13.5	27.0
	Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.61, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Sidak kelapangan dapat meningkatkan kuantitas kerja yang mendorong kinerja, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.62

**Pernyataan 9****Pimpinan harus memiliki kemampuan dalam meneliti kebenaran laporan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	8	21.6	21.6	24.3
Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.62, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan harus memiliki kemampuan dalam meneliti kebenaran laporan, sedangkan yang lainnya 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.63

**Pernyataan 10**

**Pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	15	40.5	40.5	45.9
	Sangat Setuju	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.63, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya, sedangkan yang lainnya 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 20 responden (54,1%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.64

**Pernyataan 11**

**Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam mengatasi masalah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
	Setuju	14	37.8	37.8	67.6
	Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.64, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam mengatasi masalah, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.65

**Pernyataan 12****Dengan munculnya keandalan dalam diri pegawai dapat meningkatkan kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	16	43.2	43.2	43.2
Setuju	10	27.0	27.0	70.3
Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.66, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 16 responden (43,2%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Dengan munculnya keandalan dalam diri pegawai dapat meningkatkan kinerja, sedangkan yang lainnya 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.67

**Pernyataan 13**

**Bawahan harus memiliki sikap royal kepada atasan agar memberi kepercayaan atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	12	32.4	32.4	32.4
	Setuju	15	40.5	40.5	73.0
	Sangat Setuju	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.67, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Bawahan harus memiliki sikap royal kepada atasan agar memberi kepercayaan atasan, sedangkan yang lainnya 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 10 responden (27,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.68

**Pernyataan 14**

**Sesama pegawai harus saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang ada**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
	Setuju	14	37.8	37.8	67.6
	Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.68, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Sesama pegawai harus saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.69

**Pernyataan 15**

**Seluruh pegawai harus memiliki rasa kekompakan dalam bekerja dan selalu bekerja sama**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	28	75.7	75.7	78.4
Sangat Setuju	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.69, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Seluruh pegawai harus memiliki rasa kekompakan dalam bekerja dan selalu bekerja sama, sedangkan yang lainnya 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

#### 4.2.3.3. Analisis Deskriptif Jawaban Variabel Motivasi

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi terdiri dari 10 pernyataan, dihitung persentase jawaban

berdasarkan penetapan skor masing-masing jawaban responden. Hasil masing-masing pernyataan kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.70

**Pernyataan 1****Pemimpin bisa mengambil kebijakan dan administrasi Perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
Setuju	5	13.5	13.5	27.0
Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.70, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pemimpin bisa mengambil kebijakan dan administrasi Perusahaan, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.71

**Pernyataan 2****Kebijakan yang tepat dapat meningkatkan kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	5	13.5	13.5	13.5
Sangat Setuju	32	86.5	86.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022



Berdasarkan tabel 4.71, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju Pemimpin bisa mengambil kebijakan dan administrasi Perusahaan, sedangkan yang lainnya dan 32 responden (86,5%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.72

**Pernyataan 3****Atasan saudara memiliki kemampuan supervisi teknis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
Setuju	8	21.6	21.6	24.3
Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.72, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Atasan saudara memiliki kemampuan supervisi teknis, sedangkan yang lainnya 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.73

**Pernyataan 4**

**Hubungan antar manusia dengan atasan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.73, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Hubungan antar manusia dengan atasan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.74

**Pernyataan 5**

**Hubungan antar manusia dengan pembinanya sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawainya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2.7	2.7	2.7
	Setuju	28	75.7	75.7	78.4
	Sangat Setuju	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.74, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 1 responden (2,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Hubungan antar manusia dengan pembinanya sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawainya, sedangkan yang lainnya 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.75

**Pernyataan 6****Balas jasa yang diterima selain gaji dapat menimbulkan motivasi yang tinggi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
Setuju	7	18.9	18.9	24.3
Sangat Setuju	28	75.7	75.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.75, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Balas jasa yang diterima selain gaji dapat menimbulkan motivasi yang tinggi, sedangkan yang lainnya 7 responden (18,9%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 28 responden (75,7%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.76

**Pernyataan 7**

**Pegawai yang baik adalah memiliki ketetapan dan stabilitas yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	5.4	5.4	5.4
	Setuju	12	32.4	32.4	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.76, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 2 responden (5,4%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Pegawai yang baik adalah memiliki ketetapan dan stabilitas yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan yang lainnya 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 23 responden (62,2%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.77

**Pernyataan 8**

**Jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang layak**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	13.5	13.5	13.5
	Setuju	5	13.5	13.5	27.0
	Sangat Setuju	27	73.0	73.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.77, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Rawas Utara sebanyak 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang layak, sedangkan yang lainnya 5 responden (13,5%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden (73,0%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.78

**Pernyataan 9****Jika dalam bekerja pegawai didukung oleh tempat kerja yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	8	21.6	21.6	21.6
Setuju	14	37.8	37.8	59.5
Sangat Setuju	15	40.5	40.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.78, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 8 responden (21,6%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Jika dalam bekerja pegawai didukung oleh tempat kerja yang baik, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 15 responden (40,5%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.79  
Pernyataan 10

Jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang layak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	29.7	29.7	29.7
Setuju	14	37.8	37.8	67.6
Sangat Setuju	12	32.4	32.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.79, dapat dideskripsikan bahwa dari Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 11 responden (29,7%) dari 37 responden yang menyatakan Ragu-ragu Jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang layak, sedangkan yang lainnya 14 responden (37,8%) dari 37 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden (32,4%) dari 37 responden yang menyatakan sangat setuju.

#### 4.2.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak dalam hal ini peneliti menguji dengan IBM *SPSS STATISTICS 20.0 for windows* yang hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.80  
Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Kedisiplinan	Kompetensi	Kinerja Pegawai	Motivasi
N		37	37	37	37	37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	54.08	61.78	77.38	63.14	45.03
	Std. Deviation	3.148	3.675	4.212	3.267	2.576
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.154	.166	.149	.129
	Positive	.096	.154	.140	.149	.103
	Negative	-.138	-.134	-.166	-.148	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.842	.937	1.007	.904	.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478	.344	.262	.387	.565
a. Test distribution is Normal.						

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.80 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa terlihat Asymp. Sig. (2-tailed) Kepemimpinan (0,478) > 0,05, Asymp. Sig. (2-tailed) Kedisiplinan (0,344) > 0,05, Asymp. Sig. (2-tailed) Kompetensi (0,262) > 0,05 dan Asymp. Sig. (2-tailed) Kinerja Pegawai (0,387) > 0,05. Motivasi(0,565) > 0,05 Dengan Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel lebih besar dari taraf signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

#### 4.2.4.2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam hal ini peneliti menguji dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows yang hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini.

### a. Uji Linieritas Antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Tabel 4.81  
Uji Linieritas antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Between (Combined)	191.941	12	15.995	1.995	.072
* Kepemimpinan Groups					
Linearity	43.514	1	43.514	5.428	.029
Deviation from Linearity	148.427	11	13.493	1.683	.138
Within Groups	192.383	24	8.016		
Total	384.324	36			

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.81 yang diolah dari pengujian dengan IBM *SPSS STATISTICS 20.0 for windows*, menunjukkan bahwa terlihat nilai Sig. Deviation from Linearity= 0,138 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang Linear.

### b. Uji Linieritas Antara Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai

Tabel 4.82  
Uji Linieritas antara Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kedisiplinan					
Between (Combined) Groups	347.679	12	28.973	18.975	.000
Linearity	253.476	1	253.476	166.009	.000
Deviation from Linearity	94.203	11	8.564	5.609	.308
Within Groups	36.645	24	1.527		
Total	384.324	36			

Sumber : Data Primer diolah, 2022



Berdasarkan tabel 4.82 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa terlihat nilai Sig. Deviation from Linearity= 0,308 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang Linear.

### c. Uji Linieritas Antara Kompetensi Organisasi dan Kinerja Pegawai

Tabel 4.83  
Uji Linieritas antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai  
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between (Combined) Groups	324.408	13	24.954	9.579	.000
	Linearity	275.013	1	275.013	105.568	.000
	Deviation from Linearity	49.395	12	4.116	1.580	.167
	Within Groups	59.917	23	2.605		
Total		384.324	36			

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.83 yang diolah dari pengujian dengan IBM SPSS STATISTICS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa terlihat nilai Sig. Deviation from Linearity= 0,167 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang Linear.

#### 4.2.4.3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas yang dirancang guna menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda, apabila ada korelasi tinggi antara variabel independen hubungan dengan variabel independen serta variabel dependen terganggu. Hal ini dapat kita lihat pada table berikut ini.

Table Uji Multikolinearitas

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

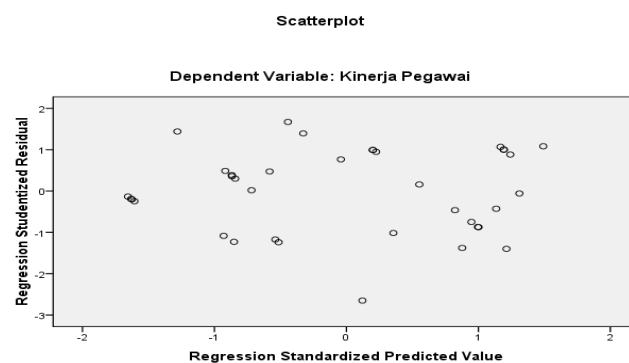
Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Kepemimpinan	Kedisiplinan	Kompetensi
1	3.995	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.003	37.702	.00	.44	.01	.22
3	.002	48.334	.56	.03	.32	.00
4	.001	77.420	.44	.53	.67	.78

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data dianggap tidak memiliki multikolinearitas apabila nilai VIF-nya lebih kecil dari 10,00. Sebaliknya, data terjadi multikolinearitas jika nilai VIF sama dengan atau lebih besar dari 10,00. Dari table di atas dapat kita lihat bahwa nilai VIF dari seluruh variable independen adalah 0 maka data tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.2.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas, peneliti dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya. Salah satu model dari regresi adalah model yang memenuhi syarat bahwa ada kesamaan pada varian antara residu satu dengan pengamatan dan lainnya yang disebut pula dengan homoscedasticity. Dapat kita lihat gambar di bawah ini.



Dapat dari gambar P.Plots titik-titik menyebar tanpa ada pola yang jelas di bagian atas dan bawah atau di sekitar angka 0, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.5. Hasil Uji Regresi Sederhana

##### 4.2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

###### a. Analisis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dilakukan pengujian terhadap data dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 4.84  
Hasil Uji Regresi Linear antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.248	8.949		4.944	.000
	Kepemimpinan	.349	.165	.336	2.114	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari hasil olahan program *IBM SPSS 20.0 For Windows*, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 44,248 + 0,349 X_1$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya

kinerja pegawai. Nilai konstanta  $a = 44,248$ . hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 0,349. Nilai Koefisien regresi variabel Kepemimpinan  $b_1 = 0,349$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,349.

### b. Koefisien Korelasi

Tabel 4.85  
Koefisien Korelasi  
Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 <sup>a</sup>	.113	.088	3.120

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.85, bahwa besarnya Pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM SPSS 20.0 For Windows adalah 0,336. Hal ini dengan berpedoman kepada nilai interpretasi hasil korelasi maka, nilai hasil uji korelasi sebesar 0,336 berada pada interval 0,20 – ,399 yang dapat diartikan Pengaruh dari Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai termasuk sangat rendah. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai atau koefisien determinasi ( $R_{\text{Square}}/R^2$ ) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM SPSS 20.0 For Windows adalah sebesar 0,113, menunjukkan bahwa sebesar 11,3% Variabel Kinerja pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh variabel

Kepemimpinan, sedangkan sisanya (100% -11,3%) sebesar 88,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti, misalnya kompetensi, motivasi dan lain-lain.

### c. Uji Partial (Uji T)

Tabel 4.86  
Hasil Uji t  
Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.248	8.949		4.944	.000
	Kepemimpinan	.349	.165	.336	2.114	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.86 hasil pengujian dengan program IBM *IBM SPSS 20.0 For Windows* yang dilakukan, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 2,114 dan sig.0,042. Hal ini berarti  $t_{hitung} > T_{tabel}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,697. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{hitung}$  2,114  $> t_{tabel(1,697)}$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kepemimpinan secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara .

#### 4.2.5.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai

##### a. Analisis Koefisien Regresi

Tabel 4.87  
Hasil Uji Regresi Linear antara Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.528	5.427		3.414	.002
	Kedisiplinan	.722	.088	.812	8.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari hasil olahan program IBM *SPSS 20.0 For Windows*, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18.528 + 0,722X_2$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai Pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya Kinerja pegawai. Nilai konstanta  $a = 18.528$ . hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kedisiplinan tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 18.528. Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan  $b_2 = 0,722$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kedisiplinan meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,722

## b. Koefisien Korelasi

Tabel 4.88  
Koefisien Korelasi  
Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.650	1.934

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di 4.88, bahwa besarnya Pengaruh antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil korelasi sederhana yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* adalah 0,812. Hal ini dengan berpedoman kepada nilai interpretasi hasil korelasi maka, nilai hasil uji korelasi sebesar 0,812 berada pada interval 0,80 – 1,000 yang dapat diartikan pengaruh dari kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai termasuk sangat kuat. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kompensasi terhadap Kinerja pegawai atau koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}/R^2$ ) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* adalah sebesar 0,660, menunjukkan bahwa sebesar 66 % Variabel Kinerja pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, sedangkan sisanya (100% -66,0%) sebesar 34% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

### c. Uji Partial (Uji t)

Tabel 4.89  
Hasil Uji t  
Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.528	5.427		3.414	.002
	Kedisiplinan	.722	.088	.812	8.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.89 hasil pengujian dengan program IBM SPSS 20.0 For Windows yang dilakukan, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 8,234 dan sig.0,000. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,697. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{hitung} (10,440) > t_{tabel}(1,671)$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh signifikan Kedisiplinan secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### 4.2.5.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

##### a. Analisis Koefisien Regresi

Tabel 4.90  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.360	5.419		2.281	.029
	Kompetensi	.656	.070	.846	9.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2022



Dari hasil olahan program IBM SPSS 20.0 For Windows, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,360 + 0,656X_3$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai Pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya Kinerja pegawai pegawai. Nilai konstanta  $a = 12,360$ . hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 12,360. Nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi  $b_3 = 0,656$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,656. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi  $b_3 = 0,656$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,656.

### b.Koefisien Korelasi

Tabel 4.91  
Koefisien Korelasi  
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.707	1.767

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.91, bahwa besarnya Hubungan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil korelasi berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* adalah 0,846. Hal ini dengan berpedoman kepada nilai interpretasi hasil korelasi maka, nilai hasil uji korelasi sebesar 0,846 berada pada interval 0,80 – 1,000 yang dapat diartikan pengaruh dari kompetensi terhadap Kinerja pegawai termasuk sangat kuat. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai atau koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}/R^2$ ) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* adalah sebesar 0,716, menunjukkan bahwa sebesar 71,6% Variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya (100% -71,6%) sebesar 28,4 % dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

### c. Uji Partial (Uji t)

Tabel 4.92  
Hasil Uji t  
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.360	5.419		2.281	.029
Kompetensi	.656	.070	.846	9.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.92 hasil pengujian dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* yang dilakukan, nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 9,384 dan sig.0,000. Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,679. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{\text{hitung}}$

$(9,384) > t_{\text{tabel}}(1,679)$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kompetensi secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### 4.2.5.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

4.93  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100.152	11.195		8.946	.000
	Kepemimpinan	-2.003	.406	-1.930	-4.931	.000
	Moderasi1	.029	.005	2.366	6.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.93 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 6.043 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar thitung (6,043) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Haditerima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### 4.2.5.5. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

4.94  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.123	9.449		2.024	.051
	Kedisiplinan	.700	.299	.787	2.343	.025
	Moderasi 2	.000	.004	.026	.078	.939

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.94 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 0,078 dengan nilai signifikan 0,939 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kedisiplinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar thitung (0,078) <  $t_{\text{tabel}}$  (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,939 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi bukan variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### 4.2.5.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

4.95  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.812	3.995		5.210	.000
	Kompetensi	.240	.083	.309	2.901	.006
	Moderasi 3	.007	.001	.663	6.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.95 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 6.229 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $t_{\text{hitung}} (6,229) > t_{\text{tabel}} (1,697)$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

## C. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

### 4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil olahan program *IBM SPSS 20.0 For Windows*, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :  $Y = 44,248 + 0,349 X_1$ . Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya kinerja pegawai. Nilai konstanta  $a = 44,248$ . hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 0,349. Nilai Koefisien regresi variabel Kepemimpinan  $b_1 = 0,349$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,349.

Berdasarkan tabel 4.85, bahwa besarnya Pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *IBM SPSS 20.0 For Windows* adalah 0,336. Hal ini dengan berpedoman kepada nilai interpretasi hasil korelasi maka, nilai hasil uji korelasi sebesar 0,336 berada pada interval 0,20 – ,399 yang dapat diartikan Pengaruh dari Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai termasuk sangat rendah. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi

(sumbangan) variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai atau koefisien determinasi ( $R_{\text{Square}}/R^2$ ) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM SPSS 20.0 For Windows adalah sebesar 0,113, menunjukkan bahwa sebesar 11,3% Variabel Kinerja pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, sedangkan sisanya (100% -11,3%) sebesar 88,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti, misalnya kompetensi, motivasi dan lain-lain.

Berdasarkan tabel 4.86 hasil pengujian dengan program IBM SPSS 20.0 For Windows yang dilakukan, nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 2,114 dan sig.0,042. Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,697. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{\text{hitung}} 2,114 > t_{\text{tabel}(1,697)}$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kepemimpinan secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara .

#### **4.3.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai**

Dari hasil olahan program IBM SPSS 20.0 For Windows, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :  $Y = 18.528 + 0,722X_2$ . Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai Pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya Kinerja pegawai. Nilai konstanta  $a = 18.528$ . hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kedisiplinan tidak mengalami perubahan atau nilainya

nol, maka nilai dari variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 18.528. Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan  $b_2 = 0,722$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kedisiplinan meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,722

Berdasarkan tabel di 4.88, bahwa besarnya Pengaruh antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil korelasi sederhana yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *IBM SPSS 20.0 For Windows* adalah 0,812. Hal ini dengan berpedoman kepada nilai interpretasi hasil korelasi maka, nilai hasil uji korelasi sebesar 0,812 berada pada interval 0,80 – 1,000 yang dapat diartikan pengaruh dari kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai termasuk sangat kuat. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kompensasi terhadap Kinerja pegawai atau koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}/R^2$ ) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *IBM SPSS 20.0 For Windows* adalah sebesar 0,660, menunjukkan bahwa sebesar 66 % Variabel Kinerja pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, sedangkan sisanya (100% -66,0%) sebesar 34% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

Berdasarkan tabel 4.89 hasil pengujian dengan program *IBM SPSS 20.0 For Windows* yang dilakukan, nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 8,234 dan sig.0,000. Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  didapat dari  $df = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,697. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{\text{hitung}} (10,440) > t_{\text{tabel}}(1,671)$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh signifikan Kedisiplinan secara partial terhadap Kinerja pegawai



pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

### 4.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil olahan program IBM *SPSS 20.0 For Windows*, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :  $Y = 12,360 + 0,656X_3$ . Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai Pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya Kinerja pegawai pegawai. Nilai konstanta  $a = 12,360$ . hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 12,360. Nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi  $b_3 = 0,656$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,656. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi  $b_3 = 0,656$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,656.

Berdasarkan tabel 4.91, bahwa besarnya Hubungan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil korelasi berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* adalah 0,846. Hal ini dengan berpedoman kepada nilai interpretasi hasil korelasi maka, nilai hasil uji korelasi sebesar 0,846 berada pada interval 0,80 – 1,000 yang dapat diartikan pengaruh dari kompetensi terhadap Kinerja pegawai

termasuk sangat kuat. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai atau koefisien determinasi ( $R_{\text{Square}}/R^2$ ) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *IBM SPSS 20.0 For Windows* adalah sebesar 0,716, menunjukkan bahwa sebesar 71,6% Variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya ( $100\% - 71,6\%$ ) sebesar 28,4 % dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

Berdasarkan tabel 4.92 hasil pengujian dengan program *IBM SPSS 20.0 For Windows* yang dilakukan, nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 9,384 dan sig.0,000. Hal ini berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,679. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{\text{hitung}} (9,384) > t_{\text{tabel}}(1,679)$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kompetensi secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### **4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi**

Dari tabel 4.93 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 6.043 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $t_{\text{hitung}} (6,043) > t_{\text{tabel}} (1,697)$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### **4.3.5. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi**

Dari tabel 4.94 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 0,078 dengan nilai signifikan 0,939 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kedisiplinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar thitung (0,078) <  $t_{tabel}$  (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,939 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi bukan variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

#### **4.3.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi**

Dari tabel 4.95 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 6.229 dengan nilai signifikan 0,000

sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $t_{hitung} (6,229) > t_{tabel} (1,697)$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi., ada persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam pengambilan populasi, penelitian terdahulu menggunakan seluruh populasinya sebagai sampel sebanyak 133 orang sama pada penelitian ini seluruh populasinya digunakan sebagai sampel sebanyak 37 orang responden, Hasil penelitian ini menunjukan bahwa (1) motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan; (2) motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan dan (3) motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan. menggunakan analisis koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas analisis regresi berganda, uji t dan juga terdapat perbedaan metodologi penelitiannya yaitu dalam Teknis analisis data yang digunakan berbeda antara penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan

menggunakan analisis uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakannya. Sehingga penelitian terdahulu dapat dijadikan pembandingan dan juga sebagai pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini.

Berdasarkan beberapa teori yang ada, dapat terlihat bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kompetensi memberikan kontribusi dan pengaruh yang besar terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki hubungan Kinerja pegawai, hal ini didukung dengan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2003). Kedisiplinan merupakan: “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya” (Sutrisno,2016). Dan kedisiplinan yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. (Latainer,2018). kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau karakteristik suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkanyang berhubungan dengan tingkat Kepuasan masyarakat suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analistik atau kepemimpinan (Supriyanto,2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau kerja. (Zamzam, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara memiliki hubungan dengan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa Kinerja pegawai akan baik jika didukung oleh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ) dari pimpinan maupun dari pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara. Sedangkan variabel motivasi merupakan variabel moderasi bagi pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sedangkan pada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Kesimpulan diambil dalam penelitian pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara . adalah sebagai berikut:

1. Adanya Pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian dengan program IBM *IBM SPSS 20.0 For Windows* yang dilakukan, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 2,114 dan sig.0,042. Hal ini berarti  $t_{hitung} > T_{tabel}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,697. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{hitung} 2,114 > t_{tabel(1,697)}$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kepemimpinan secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara
2. Adanya Pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian dengan program IBM *SPSS 20.0 For Windows* yang dilakukan, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 8,234 dan sig.0,000. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,697. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{hitung} (10,440) > t_{tabel(1,671)}$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh signifikan Kedisiplinan

secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

3. Adanya Pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian dengan program IBM SPSS 20.0 For Windows yang dilakukan, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 9,384 dan sig.0,000. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig.000 lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  didapat dari  $db = n - m - 1 = 37 - 1 - 1 = 35$  yaitu 1,679. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{hitung} (9,384) > t_{tabel} (1,679)$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kompetensi secara partial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Dari tabel 4.22 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6.043 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $t_{hitung} (6,043) > t_{tabel} (1,697)$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.



5. Dari tabel 4.23 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 0,078 dengan nilai signifikan 0,939 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kedisiplinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar thitung (0,078) <  $t_{\text{tabel}}$  (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,939 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi bukan variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.
6. Dari tabel 4.24 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 6.229 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (Z) memoderasi kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar thitung (6,229) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi atau dengan kata lain, variabel motivasi adalah variabel moderasi variabel yang cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

## **B. Saran**

Setelah dilakukan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya dipandang perlu bagi pimpinan dan pegawai memperhatikan Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kompetensi dan Motivasi yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Hendaknya dijadikan bahan referensi dan informasi bagi pihak-pihak yang berminat meneliti dan mengadakan pengkajian ulang terhadap permasalahan yang sama dan pada penelitian lebih lanjut sebaiknya ditambahkan dengan variabel bebas lainnya seperti komitmen organisasi, pelayanan, dan pemahaman tugas, sehingga akan lebih besar terlihat pengaruh semua variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abduh. (2016). *Indikator Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Afrella, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Pandanaran Semarang.
- Agustion, H. (2020). DETERMINATION OF COMPETENCY, TRAINING, WORK DISCIPLINE WITH MOTIVATION AS VARIABLE MEDIATOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE KABUPATEN KARIMUN BATU DISTRICT. *Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam* , 1-13.
- Dewi, K. (2019). Biar Semangat, Ini 5 Manfaat dari Menerapkan Motivasi dalam Keseharian. *IDM TIMES* , 1.
- Fayol, H. (2014). *Administration industrielle et generale*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hindar, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja Melalui Mediasi Motivasi di dinas penanaman modal perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Malang. *Ilmu manajemen* , 1-15.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali Pers.
- Machali, I. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Matondang, Z. (2021). Perhitungan Uji Linieritas. *Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi, by. Zulkifli Matondang* , 1.
- Maysaroh. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BADIKLAT). *SKRIPSI* , 61.
- Namina. (2019). Tujuan, Kegunaan dan Fungsi Pemberian Motivasi. *Pengetahuan Umum* , 1.
- Notoadmodjo, S. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurhayati, D. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara desa di Kabupaten Ttabana. *Ekonomi dan Bisnis* , 1-28.
- Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi . *Ekonomi dan Bisnis* , 1-15.
- Riduwan. (2014). *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Saripedia. (2022). Prinsip-prinsip dasar Kepemimpinan. *Saripedia Word.Press* , 1.
- Siagian, S. P. (2013). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sobarna, D. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINAN. *tentang kampus,hobi dsb* , 1.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnB*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winasa. (2016). *Indikator Kedisiplinan*. Diambil kembali dari <http://radarbanyuwangi.co.id/index.php/artikel-publik/41-pemerintahan/55-indikator-keberhasilan-kepemimpinan/2016>
- Zainal, V. R. (2017). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zamzam, F. (2017). *Manajemen Iklim Organisasi*. Jakarta: Global Prince Inc.