



**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**

Dwi Irawan¹, *Muhammad Yusuf², Dheo Rimbano³

^{1,3}Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

²Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang

e-mail: ¹DwiIrawan@gmail.com, ²MYusuf@gmail.com, ³dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian yang berjudul 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. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara adalah 37 orang responden. Pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai, 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 (α) 0,05. Nilai t_{tabel} didapat dari $db=n-m-1=37-1-1=35$ yaitu 1,697. Pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai, nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,234 dan sig.0,000. Pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai, 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 (α) 0,05. Nilai t_{tabel} didapat dari $db=n-m-1=37-1-1=35$ yaitu 1,679. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di moderating dengan variable motivasi 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. Pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di moderating dengan variable motivasi adalah variabel moderating diperoleh t_{hitung} sebesar 0,078 dengan nilai signifikan 0,939 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Pengaruh variabel kompetensi terhadap Kinerja pegawai di moderating adalah variabel moderating diperoleh t_{hitung} sebesar 6.229 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dengan nilai signifikan 0,05.

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

I. PENDAHULUAN

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.

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.

II. METODOLOGI 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

Minimnya pengorganisasian kegiatan sehingga kegiatan tersebut tanpa adanya komunikasi terlebih dulu kepada bawahannya yang menyebabkan kesalah 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.

Kinerja yang diasumsikan berhubungan terhadap kinerja. (Riduwan, 2014).

A. 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_2)	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	1. Kemampuan personal (internal resources) 2. Kemampuan manajerial 3. Pencapaian tujuan (Winasa, 2016)	Ordinal



		pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya. (Sutrisno, 2016)		
2.	KEDISIPLINAN (X ₁)	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 : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Tepat waktu 3. Balas jasa 4. Waskat 5. Sanksi Hukuman 6. Keadilan 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Afrella, 2016)	Ordinal
3.	KOMPETENSI (X ₁)	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)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 3. Kemampuan/ Ketrampilan (<i>Skill</i>) 4. Nilai (<i>Value</i>) 5. Sikap (<i>Attitude</i>) 6. Minat (<i>Interest</i>) (Sutrisno, 2016)	Ordinal
4	MOTIVASI (Z)	Motivasi berasal dari kata latin “ <i>moreve</i> ” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak 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)	1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan 2. Supervisi teknis 3. Hubungan antar manusia dengan atasan 4. Hubungan antar manusia dengan pembinaannya 5. Hubungan antar manusia dengan bawahan 6. Kestabilan kerja 7. Kehidupan pribadi 8. Kondisi tempat kerja 9. Status (Sedarmayanti, 2009)	
5	KINERJA (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan	Ordinal

		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)	4. Sikap (Zamzam, 2017)	
--	--	---	----------------------------	--

Sumber : diolah tahun 2022

B. Populasi dan Sampel

1. 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.

2. 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)

C. 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.

D. 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 5 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

III. HASIL PENELITIAN

4.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data, 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. Besarnya Pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan 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_{Square}/R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan 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 hasil pengujian yang dilakukan, nilai t_{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 (α) 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 $t_{\text{hitung}} 2,114 > t_{\text{tabel}(1,697)}$ 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 .

4.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil pengolahan data, 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. Besarnya Pengaruh antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil korelasi sederhana yang diperoleh dari hasil pengolahan 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^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan 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 hasil pengujian 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 (α) 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.

4.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil olahan, 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 besarnya Hubungan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil korelasi berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan 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_{Square}/R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan 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 hasil pengujian dengan yang dilakukan, nilai t_{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 (α) 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 $t_{\text{hitung}} (9,384) > t_{\text{tabel}} (1,679)$ berarti tolak H_0 dan terima H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara.

4.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

Hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung 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 thitung sebesar thitung (6,043) > t_{tabel} (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a 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.

4.5. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

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.

4.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi

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 thitung sebesar thitung (6,229) > t_{tabel} (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a 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.

IV. KESIMPULAN

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, 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 (α) 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, 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 (α) 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, 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 (α) 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. 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_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. Hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh t_{hitung} 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 t_{hitung} sebesar $t_{hitung} (0,078) < t_{tabel} (1,697)$ 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.
6. Hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh t_{hitung} 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 6,229 $> t_{tabel}$ (1,697) dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa 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.

V. 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.

VI. 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: BPFE 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 DAN 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.