

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toraja Utara

Riska Yanti¹, Rati Pundissing², Randi Tangdialla³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: yhriska@gmail.com¹

Article History:

Received: 25 Agustus 2024

Revised: 16 September 2024

Accepted: 17 September 2024

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

Abstract: *The aim of this research is to find out whether there is an influence of work discipline and motivation on employee performance at the North Toraja Regency DPMPTSP. The data collection procedures for this research are: observation, questionnaires and documentation. The method used in this research is the Quantitative Method using the Multiple Linear Regression method and processed using SPSS 26. This research was conducted at the Toraja Regency Investment and One Stop Integrated Services Service (DPMPTSP), with a sample size of 38 respondents. The technique that researchers used in sampling was a saturated sampling technique. The results of calculations using the t test on the work discipline variable $t \text{ count} > t \text{ table}$ with a value of $(3.273) > (1.690)$ and on the motivation variable $t \text{ count} > t \text{ table}$ with a value of $(9.184) > (1.690)$. The conclusion of this research is that work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Toraja Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP).*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah organisasi lembaga ataupun institusi (Trianto, 2022). SDM perlu dikelola, diatur, dan dimanfaatkan dengan baik agar mencapai produktivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun tercapai. Saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam faktor produksi yang benar-benar harus diperhatikan dalam pelaksanaannya. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Ikhlas *dkk.*, 2023).

Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (attitude) dan pengalaman (experimen). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau produktivitas (performance) yang masing-masing berbeda juga.

Disiplin kerja dapat memberikan efek positif terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam mengemban tanggung jawab. Pegawai yang disiplin kerjanya meningkat sudah pasti mentaati dan mengikuti segala macam aturan organisasi sehingga organisasi dapat mewujudkan sasaran sesuai target. Berdasarkan hasil observasi, masih ada pegawai yang belum mentaati disiplin kerja, seperti masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan standar yang ada. Selanjutnya, dari sisi motivasi kerja, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sudah tentu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, berdasarkan hasil observasi, masih ada pegawai DPMPTSP yang terlambat bahkan masih ada pegawai yang tanpa keterangan dalam daftar kehadiran. Hal itulah yang menjadi perhatian peneliti untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara..

DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara sebagai suatu instansi pemerintah yang melaksanakan tugas Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan maka perlu dilakukan analisis terhadap pencapaian kerjanya. Sebagai lembaga yang melaksanakan urusan penanaman modal dan pelayanan perizinan, kinerja pegawai sangat tergantung atas kinerja Pegawai yang merupakan asset utama.

Pencapaian kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas layanan. Pada pengukuran kinerja kegiatan di lingkungan kelompok indikator kinerja input, output dan outcome yang setiap indikator kinerja penentuannya berdasarkan dari kegiatan yang direncanakan dan yang dilaksanakan kecuali indikator kinerja benefit dan impact, penilaian manfaat serta dampaknya belum dapat dilakukan sejauhmana pengaruh dari suatu kegiatan.

Perencanaan yang tidak konsisten dengan pelaksanaan program kerja yang ada, akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja pegawai, adanya kapasitas yang kurang sesuai dengan bidang kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan yang tidak optimal, disiplin kerja pegawai yang rendah serta fasilitas yang tidak memadai. Berbagai organisasi baik organisasi yang orientasi profit maupun nonprofit seperti kegiatan pemerintahan, sedang mengalami kekurangan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan kemampuan (abilities) serta sarana prasarana pendukung sehingga mengalami kesulitan dalam pencapaian kerjanya. (Memenuhi dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan peneliti ini adalah kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden (pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Toraja Utara). Populasi dan sampel data ini merupakan seluruh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kab. Toraja Utara sebanyak 38 pegawai. Teknik analisis data menggunakan sebagai berikut Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkap konsep gejala/kejadian yang diukur, Uji Reliabilitas adalah dengan menghitung koefisiensi reliabilitas Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing disimpulkan bahwa variabel dapat dipercaya.

Uji Normalitas Mengatakan uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna (Wahab, 2020). Uji Heteroskedastisita bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Wahab, 2020). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengukur seberapa

besar pengaruh variabel penjelas atau variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DPMPTSP Kabupaten Toraja di dirikan pada tahun 2017. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toraja Utara membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang Perizinan. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam ialah komitmen, integritas moral, tanggung jawab pada pelayanan publik, dan profesionalitas jabatan.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	X1.1	0,565	0,312	Valid
	X1.2	0,598	0,312	Valid
	X1.3	0,644	0,312	Valid
	X1.4	0,745	0,312	Valid
	X1.5	0,718	0,312	Valid
	X1.6	0,674	0,312	Valid
	X1.7	0,615	0,312	Valid
	X1.8	0,672	0,312	Valid
	X1.9	0,612	0,312	Valid
Motivasi(X2)	X2.1	0,714	0,312	Valid
	X2.2	0,683	0,312	Valid
	X2.3	0,692	0,312	Valid
	X2.4	0,671	0,312	Valid
	X2.5	0,568	0,312	Valid
	X2.6	0,641	0,312	Valid
	X2.7	0,602	0,312	Valid
	X2.8	0,642	0,312	Valid
	X2.9	0,658	0,312	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	Y1	0,650	0,312	Valid
	Y2	0,620	0,312	Valid
	Y3	0,662	0,312	Valid
	Y4	0,686	0,312	Valid
	Y5	0,746	0,312	Valid
	Y6	0,746	0,312	Valid
	Y7	0,639	0,312	Valid
	Y8	0,627	0,312	Valid
	Y9	0,616	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat pada r Hitung setiap item pernyataan lebih besar (>) dari nilai r Tabel dengan tingkat signifikasi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5 %.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	9

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,827 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_2) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	9

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.921a	.848	.839	1.39355

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel 5 diatas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,848 yang artinya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 84,8 % dan sisanya 15,2 % yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penguujian Parsial (uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.845	2.545		1.118	.271
	TOTAL_X1	.240	.073	.264	3.273	.002
	TOTAL_X2	.664	.072	.742	9.184	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil Coefficients, yaitu Disiplin Kerja sebesar 3,273 dan Motivasi sebesar 9,184. Tingkat Signifikansi menggunakan 5% atau 0,05

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai $t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,690$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (H_1) atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Nilai sig 0,002 < 0,05 maka H_1 atau hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (H_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai $t_{hitung} 9,184 > t_{tabel} 1,690$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (H_2) atau Hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Nilai sig 0,00 < 0,05 maka H_2 atau hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (H_2) diterima atau berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Penguujian Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.084	2	189.542	97.602	.000 ^b
	Residual	67.970	35	1.942		
	Total	485.287	37			

a. Dependent Variable: abs_Res

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 97,602 sedangkan untuk F tabel dapat diperoleh dengan mencari df_1 dan df_2 . Jadi, jelas dari hasil yang diperoleh diatas F hitung $97,602 > F_{tabel} 3,27$ dan sig $0,000 < 0,05$ maka H_1 dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja(X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Pembahasan

Hasil dari analisa data yaang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Adapun penjelasan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi linear berganda b_1 0,240 menunjukkan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja maka dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai juga meningkat sebaliknya jika Kinerja Pegawai menurun maka Disiplin Kerja juga mlenurun.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja adalah $0,002 < 0,005$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,273 dan nilai t tabel sebesar 1,690 artinya t hitung $>$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa (H_1) atau hipotesis pertama diterima yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara.

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat didimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja menjadi pendorong pegawai agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan perusahaan (Mulyadi, 2015). Seorang pegawai yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan di kantor akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hasil penelitian deskriptif responden menunjukkan bahwa disiplin kerja pada DPMPTSP sudah masuk dalam kategori yang sangat baik.

Hasil penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susanti, 2016) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini diperoleh berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi Motivasi) sebesar 0,644 yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Motivasi adalah 9,184 dan nilai t tabel sebesar 1,690. Artinya t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikan 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian deskriptif responden menunjukkan bahwa Motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara sudah masuk dalam kategori yang sangat baik. Dalam

hal ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari peranan Motivasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Seorang pegawai yang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di dalam kantor akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih memberikan motivasi terhadap pegawai agar kinerja pegawai lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siagian dalam (Malayu, 2017) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Disiplin Kerja dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji simultan, ditemukan adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji F dimana F hitung yang diperoleh sebesar 97,602 dan F tabel sebesar 3,27 dengan tingkat signifikan 5%, yang artinya F hitung $>$ F tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi di DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara memberikan hasil yang terbaik dari hasil kerja yang mereka capai.

Selain itu R square menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar sebesar 84,8 % dan sisanya 15,2 % yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik dan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kusumaatal, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Jika seorang pegawai yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan di kantor akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Jika seorang pegawai yang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di dalam kantor akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Artinya Disiplin Kerja dan Motivasi secara

simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pada DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Jika disiplin kerja yang baik dan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran yang umumnya dapat bermanfaat dan lebih luas bagi kita semuanya, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toraja Utara Berdasarkan hasil penelitian ini, agar senantiasa selalu mendukung proses pelaksanaan tugas para pegawai serta memberikan penghargaan moril bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi pegawai DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara Kepada para pegawai agar mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan, motivasi dan kinerja serta tetap menjalin kerjasama yang baik antara tim kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toraja Utara, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitiannya, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam penelitian berikutnya, agar memberikan masukan untuk instansi guna mencapai tujuan instansi yang lebih baik lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016) *Concept & Indicator* : Yoyakarta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia”. Medan: Uisu Press.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123-133.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Febrianti, N. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman.Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja
- Gustina, G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Ikhlas, N., Maryadi, & Harniati, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre*, 1(5), 762–772.
- Kusuma, HarliYogi, HeruSusilo, G.E.N.(2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal AdministrasiBisnis(JAB)*,23(1),1–7.
- Laruli, L. (2021). *Journal of Tompotika: Social, Economics, and Education Science (JTSEES)*. *Journal of Tompotika: Social, Economics, and Education Science (JTSEES)*, 2(4), 850–103.
- Memenuhi, U., Memperoleh, P., & Manajemen, G. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Tesis Oleh: Subriah*

-
- 2017.Mm.2.0778 Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Alfabeta.
- Pondaag, D. N. M., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T., Kabupaten, P., Tenggara, M., Pondaag, D. N. M., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 651–660.
- Rivai dan Sinungan (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siagian, Y. K., Budiman, I., & Kismawadi, E. R. (2017). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pembiayaan Murabahah Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa Tahun 2013-2016. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 1(1).
- Siagian, S. P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- S Wahab Abdul (2020) *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta PT Bumi Aksara.