

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Kabupaten Wajo**

Nurman Dai Basri<sup>1</sup>, Siti Maryam<sup>2</sup>, Andi Sumangelipu<sup>3</sup>, Hariani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) Kabupaten Wajo secara signifikan. Populasi dalam penelitian ini yaitu para ASN yang bekerja di Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Wajo. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 29 orang berdasarkan rumus Slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang bekerja di Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Wajo agar kiranya dijawab. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) hasil regresi linear sederhana menunjukkan pada garis regresi  $Y = 2,93 + 0,88X$ . Artinya bahwa jika motivasi kerja ( $X$ ) nilainya  $0,88$  maka kinerja pegawai ( $Y$ ) nilainya positif sebesar  $2,93$ . (2) Hasil uji koefisien korelasi ( $r$ ) menghasilkan nilai sebesar  $0,88$ . (3) Hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) menghasilkan nilai sebesar  $77,4$  atau  $77\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X$ ) berpengaruh sebesar  $77\%$  terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. (4) Hasil uji  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  di atas maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan angka  $1,703$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Kata Kunci:** *motivasi kerja, kinerja pegawai*

**PENDAHULUAN**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) Kabupaten Wajo merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Dinas Perizinan Kabupaten Wajo. Memiliki tugas membantu Sekda dalam membina, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan, serta Pengendalian dan Pengembangan Sistem Informasi. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan sasaran instansi, maka dari itu pegawai perlu diperhatikan semangatnya dalam bekerja agar tujuan dapat tercapai.

Meningkatnya kualitas kinerja sumber daya manusia dengan motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan kinerja pegawai akan menjadi

meningkat apabila adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja buruk. Menurut Marruli (2020:58), “Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan atau instansi swasta yang mengalami tetapi juga pada instansi pemerintah salah satunya ialah Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Wajo.

Agar pelaksanaan tugas pemerintah berjalan lancar di bidang ini maka diatur Peraturan Bupati Wajo Nomor 109 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo memiliki tugas pokok membantu Sekda dalam membina, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan, serta Pengendalian dan Pengembangan Sistem Informasi. Kinerja merupakan bentuk kesungguhan dari sebuah kerja. Sehingga kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja meliputi pencapaian kualitas atau kuantitas dalam sebuah pekerjaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efisien jika pengelola memiliki kemampuan, keahlian, keterampilan dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan usahanya sehingga tercipta kinerja yang sangat baik. Dilain pihak instansi atau perusahaan dapat memberikan balas jasa terhadap keahlian dan kemampuan yang telah diberikan pegawai sehingga mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Wajo.

Menurut Pratiwi (2019:97), Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam mewujudkan sasaran, tujuan yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Salah satu yang menjadi referensi pada penelitian ini sebagai peneliti terdahulu, yaitu yang dilakukan oleh Rr. Dian Indra Kusumasari, Fitri Lukiastuti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencairan dan Pertolongan Semarang” (2020) yang menggunakan metode Analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil penelitiannya yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun stimulan.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yaitu kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y melalui kuesioner yang telah dibagikan secara langsung kepada responden yang merupakan sampel penelitian, dan kemudian akan dihitung berdasarkan rumus statistik sehingga diperoleh hasil data yang diolah berupa angka. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang beralamatkan di Jalan Jend Ahmad Yani No. 33 Sengkang Kabupaten Wajo dan peneliti memerlukan waktu kurang lebih 4 bulan, yaitu terhitung dari pembagian kuesioner yang juga merupakan subjek dari penelitian ini, riset internet, serta metode studi kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo yang berjumlah 29 pegawai ASN. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 29 pegawai ASN.

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang disimbolkan dengan variabel X dan variabel Y. Regresi linier sederhana  $Y = a + b X$ , di mana,  $Y = \text{kinerja}$ ,  $a = \text{konstanta}$ ,  $b = \text{koefisien regresi}$ ,  $X = \text{variabel motivasi}$ .

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan antar variabel prediktor X dan respons Y.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Jika angka koefisien korelasinya menghasilkan nilai positif, maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah atau disebut korelasi positif, sehingga variabel bebasnya bertambah dan variabel terikatnya juga bertambah.

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1.

Uji hipotesis Uji T ini bertujuan untuk mengukur variabel-variabel yang ada pada penelitian ini seperti variabel independen terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana  $t = \text{nilai uji } t$ ,  $r = \text{Nilai Korelasi}$ ,  $n = \text{Besarnya Sampel}$ . Dengan melakukan perbandingan dari nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi, jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **PEMBAHASAN**

### *Karakteristik Responden dan Kuesioner*

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki - laki	10	34%
Perempuan	19	66%
Jumlah	29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
17 - 25 tahun	1	3%
26 - 35 tahun	5	18 %
36 - 45 tahun	7	24%
46 - 49 tahun	7	24%
>50 tahun	9	31%
Jumlah	29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
1- 5 tahun	5	17%
6 - 10 tahun	7	24%
11 - 15 tahun	10	34%
16- 23 tahun	3	10%
>25 tahun	4	15%
Jumlah	29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 4. Motivasi Kerja Pernyataan 1**

(Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	14	48%
Baik	4	15	52%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 5. Motivasi Kerja Pernyataan 2**

(Memiliki hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	10	34%
Baik	4	19	66%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 6. Motivasi Kerja Pernyataan 3**  
(Berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	9	31%
Baik	4	19	66%
Cukup Baik	3	1	3%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 7. Motivasi Kerja Pernyataan 4**  
(Berusaha melakukan atau memperoleh tujuan agar terus maju)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	12	42%
Baik	4	16	55%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	1	3%
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 8. Motivasi Kerja Pernyataan 5**  
(Menanamkan rasa ketekunan dan bersungguh-sungguh dalam melakukan segala pekerjaan)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	19	66%
Baik	4	9	31%
Cukup Baik	3	1	3%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 9 Motivasi Kerja Pernyataan 6**  
(Menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	17	59%
Baik	4	11	38%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	1	3%
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 10. Kinerja Pegawai Pernyataan 1**  
(Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang sangat baik)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	16	55%
Baik	4	12	42%

Cukup Baik	3	1	3%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 11. Kinerja Pegawai Pernyataan 2**  
(Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	7	24%
Baik	4	22	76%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 12. Kinerja Pegawai Pernyataan 3**  
(Memiliki tujuan yang realistis)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	10	35%
Baik	4	18	62%
Cukup Baik	3	1	3%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 13. Kinerja Pegawai Pernyataan 4**  
(Ikut serta dalam merealisasikan tujuan yang diharapkan)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	15	52%
Baik	4	14	48%
Cukup Baik	3	-	-
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 14. Kinerja Pegawai Pernyataan 5**  
(Hubungan yang dirasakan mengenai peningkatan kinerja dari motivasi kerja)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	12	42%
Baik	4	16	55%
Cukup Baik	3	1	3%
Tidak Baik	2	-	-
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

**Tabel 15. Kinerja Pegawai Pernyataan 6**

(Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah diprogramkan)

Kategori	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	5	12	42%
Baik	4	16	55%
Cukup Baik	3	1	3%
Tidak Baik	2	-	
Sangat Tidak Baik	1	-	-
Jumlah		29	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

*Analisis Statistik Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

**Tabel 16. Tabel Analisis Statistik**

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	24	24	576	576	576
2	23	24	529	576	552
3	30	30	900	900	900
4	30	30	900	900	900
5	30	30	900	900	900
6	25	25	625	625	625
7	30	30	900	900	900
8	25	23	625	529	575
9	27	26	729	676	702
10	27	29	729	841	783
11	24	24	576	576	576
12	30	30	900	900	900
13	28	26	784	676	728
14	21	22	441	484	462
15	29	29	841	841	841
16	24	25	576	625	600
17	26	24	676	576	624
18	27	25	729	625	675
19	24	24	576	576	576
20	28	26	784	676	728
21	25	28	625	784	700
22	27	27	729	729	729
23	24	24	576	576	576
24	27	26	729	676	702
25	28	27	784	729	756
26	27	26	729	676	702
27	27	26	729	676	702
28	24	24	576	576	576
29	30	30	900	900	900
$\Sigma$	771	764	20.673	20.300	20.466

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2023

Berdasarkan tabel 20 maka diperoleh hasil  $n= 29$ ,  $\Sigma X= 771$ ,  $\Sigma Y= 764$ ,  $\Sigma X^2= 20.673$ ,  $\Sigma Y^2= 20.300$ ,  $\Sigma XY= 20.466$ . Maka persamaan regresinya adalah  $Y= a + bX$  di mana  $X= motivasi$ ,  $Y=kinerja$ ,  $a=konstanta$ ,  $b=koefisien regresi$ ,  $n=jumlah kuesioner$ .

Mencari nilai a:

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ a &= \frac{(764)(20.673) - (771)(20.466)}{29(20.673) - (771)^2} \\ a &= \frac{(14.886)}{(5.076)} \\ a &= 2,93 \end{aligned}$$

Mencari nilai b:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \\ b &= \frac{29(20.466) - (771)(764)}{29(20.673) - (771)^2} \\ b &= \frac{4.470}{5.076} \\ &= 0,88 \end{aligned}$$

Persamaan regresi  $Y = 2,93 + 0,88X$  yang telah didapat. Setelah diperoleh persamaan regresi, yang menjadi keputusan adalah apakah hasil yang didapat signifikan atau tidak signifikan. Maka digunakan rumus koefisien korelasi.

$$\begin{aligned} r &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}} \\ r &= \frac{29(20.466) - (771)(764)}{\sqrt{29(20.673) - (771)^2 \cdot 29(20.300) - (764)^2}} \\ r &= \frac{593.514 - 589.044}{\sqrt{(599.517) - (594.441) \cdot (588.700) - (583.696)}} \\ r &= \frac{4.470}{\sqrt{(5.076) \cdot (5.004)}} \\ r &= \frac{4.470}{\sqrt{25.400.304}} \\ r &= \frac{4.470}{5.039} \\ r &= 0,88 \end{aligned}$$

Maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) yaitu sebesar (0,88). Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Wajo.  $KD = r^2 \times 100\% = (0,88)^2 \times 100 = 0,774 \times 100\% = 77,4$  atau 77%.

Untuk uji hipotesis digunakan uji T, dimana uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh strategi pemasaran terhadap volume produksi yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t_{hitung} = \frac{0,88\sqrt{29-2}}{\sqrt{1-0,88^2}}$$
$$t_{hitung} = \frac{0,88\sqrt{27}}{\sqrt{1-0,774}}$$
$$t_{hitung} = \frac{0,88\sqrt{27}}{\sqrt{0,2256}}$$
$$t_{hitung} = 0,88 \frac{5,19}{0,47}$$
$$t_{hitung} = 0,88 \times 11,04$$
$$t_{hitung} = 9,715$$

Mencari  $t_{tabel}$  :

$$t_{tabel} = n - k - 1$$
$$t_{tabel} = 29 - 1 - 1$$
$$t_{tabel} = 27$$
$$(t_{48}) ; (0,05) = 1,703$$

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Wajo maka dilakukan uji regresi sederhana dan menghasilkan nilai konstanta  $a = 2,93$  kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana  $Y = 2,93 + 0,88 X$ . Artinya jika motivasi kerja (X) nilainya  $0,88$  maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar  $2,93$ . Koefisien regresi sebesar  $0,88$  menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 digit maka akan menambah kinerja pegawai sebesar  $0,88$  sebaliknya setiap penurunan motivasi kerja sebesar 1 digit maka akan mengurangi kinerja pegawai sebesar  $0,88$ .

Uji koefisien korelasi ( $r$ ) menghasilkan nilai sebesar  $0,88$  dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menghasilkan nilai sebesar  $77,4$  atau  $77\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sebesar  $77\%$  terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk membuktikan hipotesis uji T dimana uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $0,05$  atau  $5\%$ . Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  dan  $t_{hitung}$  di atas maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan angka  $1,703$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **SIMPULAN**

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo maka dilakukan uji regresi sederhana dan menghasilkan nilai konstanta  $a = 2,93$  kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana  $Y = 2,93 + 0,88 X$ . Artinya jika motivasi kerja (X) nilainya  $0,88$  maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar  $2.93$ .

Uji koefisien korelasi (r) menghasilkan nilai sebesar  $0,88$  dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menghasilkan nilai sebesar  $77,4$  atau  $77\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sebesar  $77\%$  terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk membuktikan hipotesis uji T dimana uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $0,05$  atau  $5\%$ . Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan angka  $1,703$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Sumangelipu, Sitti Maryam, & Indra Heri. (2023). Hubungan Pemberian Bonus Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan pada Usaha Marianca Mebel di Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 2(1), 29–36. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/57>
- Arzia, Gadis & Sitti Farida. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatrasana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasioanal Veteran Jawa Timur.
- Djemma, S. A., & Sumangelipu, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: Aquila.
- Eka, Dhasa Priehadi. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*. Universitas Pamulang, Indonesia.
- Fitriani. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Puskesmas Lempa Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo*. Skripsi. Sengkang: Institut Ilmu Hukum Dan Ekonomi Lamaddukelleng.
- Ferdinatus, Taruh. (2020). *Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utana.
- Hasibuan, M. Kurniasari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Lestari, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo*. Skripsi Thesis.
- Maruli, Tua Sitorus Raja. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mangkunegara, MM Nur Azizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung PT Remaja RosdaKarya.
- Muzakkir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 400 Inrello Kecamatan Keera Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 38–48. Retrieved from

- <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/5>.
- R.r Dian Indra Kusumasari, F. L (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dana Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma*, VIII (1).
- Sopandi, Andi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan*. Universitas Pamulang, Banten.
- Sumangelipu, A., Purwanto, A., & Bahmiranda, A. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Ekonomi Kreatif Melalui Pemanfaatan Daun Kelor Menjadi Kripik Daun Kelor di Desa Wecudai. *Compile Journal of Society Service*, 1(1), 27-32.
- Taylor, Fredrick winslow. (1919). *The Principles of Scientific Management*. New York & London: Harper & Brothers Publisher.
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 375-384.
- Yuniarti, A., & Jamaluddin, A. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Persuteraan Alam Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Desa Benteng Lompoe Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. *JPPI (Jurnal Pendidikan Islam Pendekatan Interdisipliner)*, 3(2), 133-144.