



PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN TOLITOLI

Jabal Nur*¹, Moh. Nasir Dg Marumu²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli

e-mail: *jabalnur@stiemujahidin.ac.id, moh.nasirmarumu@stiemujahidin.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli. Jenis penelitian ini yaitu Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data berupa data Primer dan Sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden yang disebar melalui kuesioner dan data sekunder adalah data yang berupa informasi yang diperoleh dari dokumen. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive sampling. Adapun sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Tolitoli yang berjumlah 71 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli. Dan secara simultan menunjukkan bahwa Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.

Kata kunci— Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities and work discipline on the work performance of the One Stop Service Investment Office (DPMPTSP) of Tolitoli Regency. This type of research is associative using a quantitative approach. Sources of data are primary and secondary data, primary data is data obtained from respondents' answers distributed through questionnaires and secondary data is data in the form of information obtained from documents. The sampling method in this study used purposive sampling. The samples used were all employees of the Tolitoli Regency DPMPTSP totaling 71 people.

The results of the study indicate that work facilities partially have a positive and significant effect on the work performance of the One Stop Integrated Service Investment Service (DPMPTSP) of Tolitoli Regency. Work discipline partially has a positive and significant effect on the work performance of the One Stop Integrated Service Investment Service (DPMPTSP) of Tolitoli Regency. And simultaneously shows that work facilities and work discipline have a positive and significant effect on the work performance of the One Stop Service Investment Office (DPMPTSP) of Tolitoli Regency.

Keywords— Work Facilities, Work Discipline, Work Performance

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja seorang pegawai merupakan suatu asset yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus dapat meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

Kinerja dalam suatu organisasi tergantung pada pekerja. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan atau pemimpin harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kabupaten toli-toli. belum memenuhi keinginan suatu organisasi. Jadi, motivasi kerja sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Suatu kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan prestasi/motivasi kerja. Fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja pegawai lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan hasil observasi, maka penulis mendapatkan sebuah fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli di antaranya, adanya perangkat computer atau pun alat yang tidak berfungsi dengan baik (fasilitas kerja), kurangnya dorongan atau motivasi yang diberikan oleh atasan sehingga menurunnya atau menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (prestasi kerja), adanya Pegawai yang santai pada saat jam kerja dan tidak memberikan pelayanan yang semestinya dikarenakan terlalu santai (disiplin kerja), adanya Pegawai yang datang terlambat sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas (DPMPTSP)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas (DPMPTSP)?
3. Apakah fasilitas dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas (DPMPTSP)?

Sehingga tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin terhadap prestasi kerja pada Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dinas (DPMPTSP).

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan atau memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau

dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi & Hamdani 2006).

Menurut Moenir (2000) ada beberapa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.

Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005:52) yang diberikan pada pegawai adalah Musholla atau masjid, Kafetaria, Olahraga, Kesenian, Pendidikan atau seminar, Cuti dan cuti hamil, Koperasi dan took dan izin.

Menurut Moenir (2014:127) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas social.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati normanorma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2010:194), pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Handoko (2009:208), ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin Prepentif, adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif, adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243), mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam dua tujuan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi, dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Badriah (2015:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu.

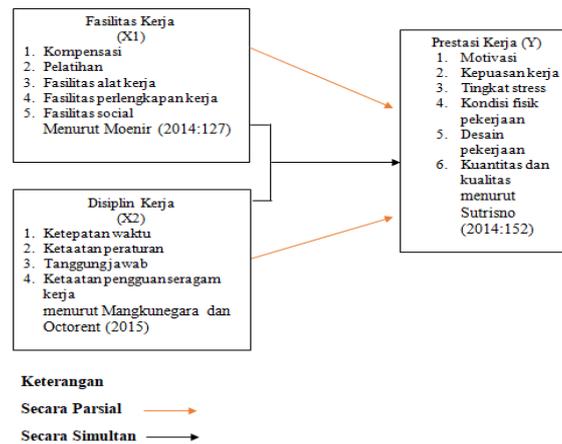
Menurut Afifuddin (2015:136), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif dan kehadiran. Menurut Siagian (2014:225), sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian

prestasi kerja para pegawai terdiri atas yang dinilai, penilaian dengan tolak ukur, serta hasil penelitian harus disampaikan kepada yang dinilai.

Menurut Handoko (2014:135), manfaat penilaian prestasi kerja yaitu perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, evaluasi prestasi kerja, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, dan perencanaan dan pengembangan karier.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) dalam Widyawaty Mashar (2015) yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan skema kerangka pikir, maka hipotesis penelitian ini diduga bahwa:

- H1 = Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.
- H2 = Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.
- H3 = Apakah fasilitas dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di jalan malayuung No 37 kabupaten Tolitoli. Adapun waktu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini selama bulan Mei sampai Juli tahun 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas penanaman modal pelayanan terpadu Provinsi Sulawesi Tengah Kabupaten Tolitoli yang jumlah 71 Orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan 71 orang pegawai untuk dijadikan sampel.

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penulisan ini adalah data kualitatif (keterangan-keterangan seperti sistem data-data numerik berupa gambaran dan objek penelitian), dan data kuantitatif (penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian tertulis, terstruktur dan berpola seperti dalam kuisisioner riset kuantitatif yang muncul). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (yang diperoleh langsung dari lapangan subjek penelitian),

dan data sekunder (data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian publik atau publik).

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Metode analisis data yaitu melalui Uji Instrumen penelitian (Uji validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multi kolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Signifikansi Pengaruh Parsial/Uji t dan Uji Signifikansi Pengaruh Simultan/Uji F), dan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tolitoli terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tolitoli No.4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tolitoli.

Sebagai institusi perangkat daerah yang baru dengan kewenangan yang dapat dikatakan cukup luas maka masih banyak persoalan yang harus ditata dan dipersiapkan agar dapat mencapai kinerja optimal.

Perencanaan secara makro dan teknis yang berkaitan dengan program-program dan kegiatan instansi sangat diperlukan sebagai acuan dan landasan dalam menentukan langkah-langkah operasional instansi. Atas pertimbangan tersebut maka Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tolitoli, sebagai bagian dari satuan kerja pemerintah Kabupaten Tolitoli menyusun rencana kerja satuan kerja perangkat daerah yang memuat program-program strategis yang menyangkut Bidang Penanaman Modal Dan Bidang Pelayanan Perizinan, selain itu rencana kerja menjadi tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Adapun hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig (0,05)	Keterangan
Fasilitas Kerja	X1.1	0,765	0,233	0,000	Valid
	X1.2	0,345	0,233	0,003	Valid
	X1.3	0,482	0,233	0,000	Valid
	X1.4	0,765	0,233	0,000	Valid
	X1.5	0,335	0,233	0,004	Valid
	X1.6	0,733	0,233	0,000	Valid
	X1.7	0,733	0,233	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,709	0,233	0,000	Valid
	X2.2	0,569	0,233	0,000	Valid
	X2.3	0,709	0,233	0,000	Valid
	X2.4	0,418	0,233	0,000	Valid
	X2.5	0,329	0,233	0,005	Valid
	X2.6	0,376	0,233	0,000	Valid
Prestasi Kerja	Y1	0,449	0,233	0,000	Valid
	Y2	0,397	0,233	0,001	Valid
	Y3	0,541	0,233	0,000	Valid
	Y4	0,397	0,233	0,001	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas instrument penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan kuesioner mempunyai kriteria valid dengan melihat nilai corrected item-total correlation (r_{hitung}) yang lebih besar dari (r_{tabel}) 0,233 Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam Uji Validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	n-of items	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	0,703	7	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,743	6	Reliabel
3.	Prestasi Kerja	0,717	4	Reliabel

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,703, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,743 dan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,717. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,50899300
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,136
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis pengujian Kolmogorov-smirnov test diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi nya > 0,05 yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig (2-tailed) nya yaitu 0,201. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,357	3,014		5,096	,000		
	FASILITAS KERJA	,182	,086	,116	3,962	,000	,987	1,013
	DISIPLIN KERJA	,286	,087	,285	2,732	,001	,987	1,013

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Sekunder yang diolah, Output SPSS 26 (2022)

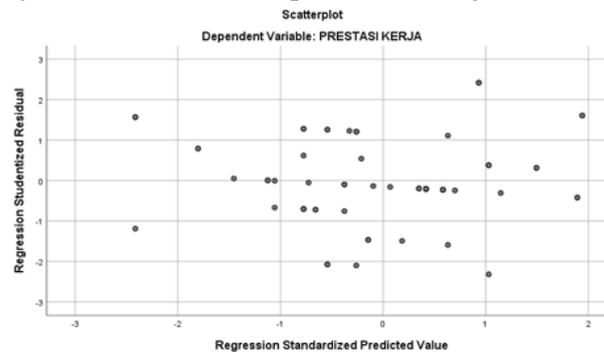
Gambar 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada variabel Fasilitas kerja dan Disiplin kerja memiliki nilai dibawah 10 yaitu 1,013 dan nilai toleransi > 0,1 yaitu 0,987.

Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti adanya, sehingga dapat dinyatakan bahwa uji multikolinearitas pada uji asumsi klasik ini terpenuhi dan dapat dilanjutkan kedalam pengujian ke tahap selanjutnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Data Sekunder yang diolah, Output SPSS 26 (2022)

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada hasil uji scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Karena dari uji tersebut bisa di lihat bahwa molekul atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk suatu pola tertentu.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan SPSS, diperoleh data sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,357	3,014		5,096	,000
	FASILITAS KERJA	,182	,086	,116	3,962	,000
	DISIPLIN KERJA	,286	,087	,285	2,732	,001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data diolah 2022.

Gambar 4.5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Melihat gambar 4.5 berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat diinterpretasikan dalam persamaan berikut

- Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi kerja (H1), berdasarkan hasil output SPSS variabel Fasilitas kerja, maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Tolitoli.
- Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja (H2), berdasarkan hasil output SPSS variabel Disiplin kerja, maka dapat diartikan bahwa H_2 diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Tolitoli.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji f (simultan) dapat dilihat sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,000	2	41,500	33,640	,000 ^b
	Residual	159,394	68	1,344		
	Total	262,394	70			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2022.

Gambar 4.6
Uji Simultan (Uji F)

Dapat dilihat dari gambar 4.6 di atas, maka dapat diartikan bahwa H₃ diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.

Deskripsi Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,357	3,014		5,096	,000
	FASILITAS KERJA	,182	,086	,116	3,962	,000
	DISIPLIN KERJA	,286	,087	,285	2,732	,001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Sekunder yang diolah, Output SPSS 26 (2022)

Gambar 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil perhitungan gambar 4.5 diatas dapat disajikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,357 + 0,182X_1 + 0,286 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta pada tabel regresi linear berganda menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen baik itu variabel Fasilitas kerja maupun variabel Disiplin kerja.

- a. Untuk koefisien regresi b₁ memiliki korelasi positif dan signifikan sebesar 0,182 yang artinya jika variabel Fasilitas kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka variabel dependen akan meningkat sebesar 0,182 satuan.
- b. Untuk koefisien regresi b₂ memiliki korelasi positif dan signifikan 0,286 yang artinya jika variabel Disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka variabel dependen (Y) akan meningkat sebesar 0,286.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS v 26.00 di peroleh adjusted R-Square sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,328	,310	1,531

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Sekunder yang diolah, Output SPSS 26 (2022)

Gambar 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa nilai adjusted R-Square atau koefisien determinasi adalah 0,310 yang artinya Fasilitas kerja dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh Prestasi kerja yang sebesar 31,0% dan sisanya sebesar 69,0% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

A. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja yang dimana yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 15,357 + 0,182 X_1 + 0,286 X_2$, yang diartikan bahwa nilai konstanta a yaitu sebesar 15,357. Fasilitas kerja (b1) sebesar 0,182 yang menunjukkan arah positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Nilai t hitung sebesar $3,962 > t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikansi variabel Fasilitas kerja (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli, yang mana ditunjukkan dengan hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 15,357 + 0,182 X_1 + 0,286 X_2$ yang diartikan bahwa nilai konstanta a yaitu sebesar 15,357. Disiplin kerja (b2) sebesar 0,286 yang menunjukkan arah positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Nilai t hitung sebesar $2,732 > t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.

C. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan yaitu $Y = 15,357 + 0,182 X_1 + 0,286 X_2$ dengan nilai konstanta a sebesar 15,357. Fasilitas kerja dengan b1 sebesar 0,182 dan Disiplin kerja dengan b2 sebesar 0,286.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.
3. Secara simultan Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli.

SARAN

Adapun saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti yaitu:

Kecepatan, ketepatan, dan keadilan dapat di tingkatkan agar tercipta kepuasan masyarakat yang dilayani di kantor DPMPTSP (Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu). Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian. Peneliti juga diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

UCAPAM TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Pembimbing I Bapak Mohammad Nasir Dg. Marumu dan Pembimbing II Ibu Nelianti atas seluruh saran dan bimbingannya selama proses penyusunan usulan penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai pada penyusunan hasil penelitian. Terima kasih pula atas seluruh dukungan dan bantuan yang telah diberikan oleh seluruh pihak-pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Pt. Bumi Aksara Jakarta.
- Lupiyoadi Dan Hamdani. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi 2, Jakarta.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung: Penerbit Pt Remaja Bandung.
- Sunarta, D. A. (2023). Kaum Milenial Di Perkembangan Ekonomi Digital. *Economic And Business Management International Journal (Eabmij)*, 5(1), 9-16.
- Moenir. 2000. Manajemen Pelayanan Umum Indonesia
- Sarah, T. A. (2022). *Pengaruh Likuiditas Dan Tingkat Bagi Hasil Terhadap Dana Pihak Ketiga (Dpk) Pada Bprs Di Indonesia Periode (2017-2021)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Potu. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja.
- Samsudin. 2018. Dimensi Gaya Kepemimpinan, Sidoarjo
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.