

**PENGARUH FASILITAS, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
(STUDI PADA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI SULAWESI TENGAH)**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan  
Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

**Oleh:**

**MAHDIYYAH**  
**NIM: 21.5.12.0034**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU  
2025**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

**Palu, 30 April 2025 M**  
**Palu, 2 Dzulqaidah 1446 H**

Penyusun



**Mahdiyyah**

**NIM: 21.5.12.0034**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu)” oleh Mahdiyyah, NIM 21.5.12.0034, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 17 Mei 2025 M  
Palu, 19 Dzulqaidah 1446 H

Pembimbing I



Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si.  
NIP. 19901216 201903 2 014

Pembimbing II

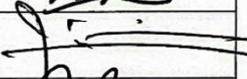
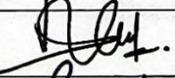


Nurfauziah Mansur, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 19870422 202012 2 004

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara (i) Mahdiyyah, NIM. 215120034 dengan judul “Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah).” yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 25 Juni 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 29 Dzulhijjah 1446 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

### DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua Sidang	Dr. Malkan, M.Ag	
Penguji Utama I	Syaifullah MS, S.Ag. M.S.I.	
Penguji Utama II	Dr. Uswatun Hasanah, S.E.I., M.S.I	
Pembimbing I	Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si	
Pembimbing II	Nurfauziah Mansur, M.Pd.	

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sagir M. Amin, M.Pd.I  
NIP.19650612 199203 1 004

Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah

Nursyamsu S.H.I., M.S.I  
NIP.19860507 201503 1 002

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya. Penulis menyadari tidak mungkin terwujud tanpa dorongan, bantuan, dukungan, dari berbagai pihak. Penulis berkeyakinan “bahwa tidak ada yang dapat menolong tanpa izin dan kehendak Allah Swt”, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi khususnya kepada:

1. Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang ikhlas secara khusus dan penuh hormat kepada orang tua saya terkasih yang begitu banyak berkorban, mendoakan, dan memberikan motivasi dan mendidik penulis dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Ibu Masriani yang telah menjadi ibu yang hebat dan tangguh, yang sangat penulis banggakan terimakasih untuk segala kerja keras dan pengorbannya untuk pendidikan penulis, serta ayahanda Abd. Naim yang penulis cintai, dan juga untuk Keluarga Besar saya, semoga

Allah swt membalas jasa dan pengorbanan keduanya dan selalu berada dalam Rahmat dan keridhaan-Nya.

2. Prof. Dr. H. Lukman S Thahir, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Dr. Hamka S.Ag., M.Ag selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan kelembagaan, Prof. Dr. Hamlan M.Ag selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan dan Keuangan, Dr. H. Faisal Attamimi S.Ag., M.Fil.I selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, dan Dr. H. Zaenuri M.Hum selaku KARO AUPK Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.
3. Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E, selaku Wakil Dekan I FEBI Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I, selaku Wakil Dekan II FEBI Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Malkan, M.Ag, selaku Wakil Dekan III FEBI Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, dan Drs. Ismail Hi. Ibrahim Maku, selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
4. Nursyamsu, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Dewi Salmita, S.Ak., M.Ak. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah.
5. Noval, M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik yang selama ini telah memberikan banyak arahan kepada penulis.
6. Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si selaku Pembimbing I dan Nurfauziah Mansur, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.

7. Seluruh Dosen UIN Datokarama Palu, terkhusus Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mendidik penulis dengan berbagai disiplin keilmuannya, semoga amal baik mereka membawa manfaat bagi peningkatan profesionalisme keilmuan.
8. Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu, Rifai, S.E.,M.M dan Staf Perpustakaan yang telah memberikan pelayanan dan menyediakan buku-buku yang berkaitan dengan judul skripsi sebagai referensi dalam Menyusun skripsi.
9. Seluruh Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
10. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah yang telah memberikan kesempatan, izin, serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih khusus juga disampaikan kepada seluruh jajaran pegawai DPMPTSP yang telah memberikan informasi, data, dan arahan yang sangat membantu dalam proses penelitian ini.
11. Kepada Sahabat-sahabat saya yang penulis sayangi, Fitriani, Anggun Calcio, Farda Melati Putri, Fu'adatul Afiah dan Moh. Nurkholis yang telah menjadi sahabat yang telah menemani hari-hari penulis sejak berkuliah hingga sekarang dan juga kepada sahabat saya sejak SMP hingga sekarang Siti Aulia dan Nurfadilah, S.M, serta teman Genbi, Yuyun Andriani Agus yang telah memberikan dukungan dan selalu setia membantu penulis dalam suka maupun duka, terimakasih karena telah menjadi *support sistem* penulis.

12. Dengan tulus saya mengucapkan terima kasih kepada pemilik NIM. 215120113 atas segala dukungan, semangat, dan kehadiran yang begitu berarti selama ini. Juga sebagai *support sistem* telah memberikan kekuatan dan ketenangan dalam berbagai situasi. Semoga segala kebaikan dan ketulusanmu dibalas dengan kebahagiaan yang berlipat ganda.
13. Teman-teman seperjuangan organisasi HMJ ESY dan GENBI SULTENG terimakasih untuk semua dukungan, motivasi dan pengalamannya yang turut memberikan warna dalam cerita di masa kuliah.
14. Seluruh teman-teman Ekonomi Syariah (1) dan teman-teman KKP yang selalu setia membantu, mendorong, dan menyemangati penulis, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Semoga seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal Shaleh, mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah Swt. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada, dan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita dan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ekonomi Syariah.

**Palu, 17 Mei 2025 M**  
**Palu, 19 Dzulqaidah 1446 H**

**Penyusun**

**Mahdiyyah**  
**NIM. 21.5.12.0034**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Garis-Garis Besar Isi .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori.....	15
C. Kerangka Pemikiran .....	30
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
C. Variabel Penelitian .....	37
D. Definisi Operasional.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data .....	42
G. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	85
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>105</b>
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

**LAMPIRAN**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3. 1 Penjabaran Populasi .....	34
Tabel 3. 2 Sampel <i>Stratified</i> .....	37
Tabel 3. 3 Definisi Operasional .....	39
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	42
Tabel 4. 1 Deskripsi Kuesioner.....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang .....	63
Tabel 4. 5 Klasifikasi TCR.....	64
Tabel 4. 6 Pengukuran Skala Sampel Variabel X1 .....	65
Tabel 4. 7 Pengukuran Skala Sampel Variabel X2 .....	66
Tabel 4. 8 Pengukuran Skala Sampel Variabel X3 .....	67
Tabel 4. 9 Pengukuran Skala Sampel Variabel X4 .....	68
Tabel 4. 10 Pengukuran Skala Sampel Variabel Y .....	69
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	71
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	71
Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	72
Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X4).....	72
Tabel 4. 15 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	73
Tabel 4. 16 Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	74
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas .....	75
Tabel 4. 18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Tabel 4. 20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	79
Tabel 4. 21 <i>Coefficientsa</i> Uji Parsial.....	81
Tabel 4. 22 <i>ANOVAa</i> Uji Simultan .....	83
Tabel 4. 23 Hasil Uji Determinasi.....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4. 2 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas.....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 Tabel Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran 4 Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Lampiran 6 Surat Pengesahan Judul

Lampiran 7 SK Pembimbing Skripsi

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 Dokumentasi Penyebaran Angket Kuesioner di DPMPTSP Provinsi Sulteng

Lampiran 10 Lampiran 2 Dokumentasi Hasil Pengisian Kuesioner Offline

Lampiran 11 Dokumentasi Penyebaran Angket Kuesioner Online Melalui Google Formulir dengan Aplikasi Whatsapp

Lampiran 12 Dokumentasi Hasil Pengisian Kuesioner Online Melalui Google Formulir

Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

Nama Penulis : Mahdiyyah

NIM : 215120034

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulteng)

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 97 pegawai DPMPTSP dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria atau pertimbangan tertentu, untuk analisis data menggunakan aplikasi alat bantu yang digunakan berupa program SPSS.29.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial melalui uji T, variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan uji F menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 93,8% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja perlu diterapkan dengan pendekatan yang lebih adaptif untuk menghindari dampak negatif terhadap produktivitas. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi sektor publik perlu mengedepankan pendekatan manajerial yang berorientasi pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepemimpinan yang suportif, serta menyesuaikan strategi penerapan disiplin kerja agar selaras dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai. Hal ini penting untuk menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkelanjutan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Pegawai adalah aset utama dalam pengembangan organisasi yang memerlukan perhatian khusus dan penanganan yang berbeda dengan faktor lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola pegawai secara optimal untuk meningkatkan kinerja mereka dimana setiap individu diharapkan dapat melaksanakan tugas sesuai kewajiban yang telah ditentukan. Organisasi mengakui bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting, perusahaan yang meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan lebih sukses dalam menghadapi tantangan global dan persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang menentukan tumbuh kembang suatu organisasi, sekaligus penggerak aktivitas kerja dan produktivitas.<sup>1</sup>

Produktivitas sering digunakan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi efektivitas suatu organisasi atau lembaga. Jika pegawai tidak dapat meningkatkan efisiensi kerjanya, organisasi atau instansi akan sulit maju dan berkembang. Tingkat produktivitas kerja pegawai di berbagai organisasi atau instansi masih dianggap menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Menilai tingkat produktivitas penting untuk memahami bagaimana sumber daya yang tersedia dikelola dan digunakan untuk mencapai prinsip efektivitas dan efisiensi. Setiap organisasi atau instansi biasanya menerapkan kebijakan yang berbeda-beda dalam mengelola

---

<sup>1</sup> E J Adokia et al., "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA* 12, no. 3 (2024): 1148.

sumber daya manusianya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Aspek menarik yang perlu diperhatikan dalam kajian ini, diantaranya fasilitas, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan.<sup>2</sup>

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti fasilitas kerja, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Fasilitas kerja yang cukup dan peralatan yang mendukung dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Fasilitas berperan sebagai sarana yang mempermudah dan memperlancar pelaksanaan proses kerja.<sup>3</sup>

Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai yang mendorong semangat kerja seseorang. Individu yang memahami dan menaati segala aturan dan norma sosial menunjukkan bentuk sikap disiplin. Disiplin merupakan landasan suatu organisasi, karena tingkat kedisiplinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Semakin disiplin seorang pegawai, semakin baik kinerjanya. Disiplin kerja juga berdampak positif dengan menjaga ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang berdisiplin tinggi akan menaati segala peraturan organisasi, sehingga mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Rizki Sintia Putri et al., "Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur)," *Borneo Islamic Finance and Economics Journal* 2, no. 1 (2022): 14, <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3899>.

<sup>3</sup> J Nur dan M N D Marumu, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Saru Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tolitoli," *Economics And Business Management Journal* 2, no. 1 (2023): 1–2.

<sup>4</sup> Randi Yanti, Riska; Pundissing, Rati; Tangdialla, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toraja Utara," *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 6 (2024): 2165–73, <https://doi.org/10.58839/jd.v17i1.605>.

Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan yang mendukung akan memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitas mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti kenyamanan di tempat kerja, kualitas hubungan antar pegawai, dan tersedianya fasilitas yang memadai, faktor tersebut berkontribusi besar dalam merancang lingkungan kerja yang produktif dan positif. Di sisi lain, kurangnya hubungan kerja sama antar pegawai di lingkungan kerja dapat menghasilkan efek negatif pada kualitas kerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi.<sup>5</sup>

Selain fasilitas, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, faktor kepemimpinan juga memiliki dampak yang substansial terhadap produktivitas karyawan. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi individu atau kelompok untuk menggapai tujuan perusahaan/organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi arah organisasi, memotivasi pengikut, dan memperbaiki dinamika tim, yang mengindikasikan pentingnya kepemimpinan dalam menggapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Di bawah tanggung jawabnya, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan investasi yang ada di provinsi khususnya Provinsi Sulawesi Tengah sendiri. Fungsi manajemen seperti komitmen,

---

<sup>5</sup>Eldricar Jener Adokia et al., "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 12, no. 3 (2024): 1142.

<sup>6</sup>Febrianita, Hendra Saputro, A., & Herlinawati, E. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MAsplast Poly Film)," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), (2023): 2872.

perencanaan, pengorganisasian, kedisiplinan, dan pengawasan sudah semestinya harus terkoordinasi secara efektif serta dilengkapi oleh lingkungan kerja yang kondusif akan membuat perusahaan ataupun lembaga dapat beroperasi dengan baik dan optimal. Namun, ada masalah disiplin kerja di antara pegawai DPMPTSP Sulawesi Tengah, yang berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Dari pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, sumber utama yang menyebabkan produktivitas pegawai rendah di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah adalah fasilitas yang tidak memadai, komputer yang rusak, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan prosedur kerja yang tidak tertata serta kurangnya dukungan dari pemimpin seperti minimnya dukungan pengembangan karyawan yang membuat mereka merasa kurangnya dorongan untuk bekerja secara maksimal. Perbedaan hasil yang ditemukan dari studi sebelumnya mengindikasikan pentingnya penelitian ini terkait pengaruh fasilitas, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Merujuk pada penjabaran diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu).**

## ***B. Rumusan Masalah***

Mengacu pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah?
5. Apakah fasilitas, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah?

## ***C. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah

- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah
- e. Untuk mengetahui apakah fasilitas, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Penulis, penelitian ini berpotensi untuk memperdalam wawasan dan pemahaman tentang bagaimana fasilitas kerja, disiplin, lingkungan, dan kepemimpinan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai khususnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah.
- b. Pembaca, akan mendapatkan wawasan terkait bagaimana fasilitas kerja, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif

khususnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah.

- c. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat melalui peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih efisien dan responsif. Dengan meningkatkan fasilitas kerja, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, masyarakat akan merasakan kemudahan dalam mengakses layanan publik, seperti perizinan dan investasi, yang dapat mempercepat proses administrasi. Peningkatan produktivitas kerja pegawai juga akan berkontribusi pada kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah, yang pada gilirannya dapat menciptakan keterlibatan sosial yang lebih besar antara pemerintah dan masyarakat.

#### ***D. Garis-Garis Besar Isi***

Berikut adalah garis-garis besar isi skripsi yang penyusunannya terbagi menjadi lima bab :

BAB I PENDAHULUAN, Menguraikan konteks penelitian, merumuskan permasalahan, serta menetapkan tujuan dan manfaat dari studi yang dilaksanakan, disertai dengan gambaran umum mengenai struktur isi penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, Memuat teori dan kajian literatur terkait fasilitas kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas pegawai, termasuk analisis terhadap instansi yang menjadi objek penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, Mendeskripsikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk pendekatan penelitian, tempat dan

waktu pelaksanaan penelitian, topik yang diteliti, sumber data, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, Temuan dan analisis yang dihasilkan dari penelitian ini memberikan penjelasan yang mendalam dan sistematis mengenai isu-isu yang diteliti.

BAB V PENUTUP, Kesimpulan yang diambil dari temuan penelitian, serta saran-saran untuk penelitian di masa mendatang dan rekomendasi bagi lembaga-lembaga terkait untuk memfasilitasi pengembangan lebih lanjut.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**A. Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah beberapa ringkasan studi sebelumnya agar diketahui persamaan dan perbedaannya dari penelitian ini:

**Tabel 2. 1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Ringkasan hasil penelitian
1.	Yuliana Fransiska Bunga	<p><b>Judul penelitian:</b> <i>Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka</i></p> <p><b>Hasil penelitian:</b> Temuan dari penelitian ini menggambarkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel fasilitas kerja serta beban kerja. Mengembangkan kedua variabel tersebut secara menyeluruh akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan. <sup>1</sup></p> <p><b>Persamaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penelitian kuantitatif</li> <li>- Menggunakan variabel fasilitas kerja (Variabel X)</li> </ul> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi dan waktu penelitian</li> <li>- Variabel dependen</li> <li>- Penggunaan Teknik sampel</li> </ul>

<sup>1</sup>YF Bunga, AP Kurniawan dan YOD Silva, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka," *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, no. 1 (2023).

2.	Moh. Arafah	<p><b>Judul penelitian:</b> <i>Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Parama Su Hotel Palu</i></p>
		<p><b>Hasil penelitian:</b> Menunjukkan bahwa kerjasama, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Parama Su Hotel Palu. Disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap penguatan kerjasama tim, efektivitas komunikasi internal, serta penerapan disiplin kerja secara konsisten guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.<sup>2</sup></p>
		<p><b>Persamaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel Disiplin Kerja (X)</li> <li>- Metode penelitian kuantitatif</li> </ul>
		<p><b>Perbedaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian yang peneliti lakukan menggunakan variabel fasilitas, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, sebagai variabel independen</li> <li>- Lokasi dan waktu penelitian</li> <li>- Penggunaan teknik sampel</li> </ul>

---

<sup>2</sup> Moh. Arafah dan Frengki Petingko, Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Parama Su Hotel Palu, *JMA: Journal of Metaverse Adpertisi* 2, no. 2 (Juli 2023): 1–9.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbedaan konteks organisasi memungkinkan hasil berbeda karena sistem kerja, budaya kerja, dan struktur formalitas.</li> </ul>
3.	Siti Halimatus Sa'diyah	<p><b>Judul penelitian:</b> <i>Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas</i></p> <p><b>Hasil penelitian:</b> Temuan penelitian ini membuktikan bahwa <i>Standar Operating Procedure</i> (SOP) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Werbel Indonesia Service, baik secara parsial maupun simultan.<sup>3</sup> Ini mengindikasikan jika penerapan SOP yang efisien dan lingkungan kerja sehat berkontribusi besar untuk menunjang produktivitas kerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penelitian kuantitatif</li> <li>- Penggunaan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat produktivitas kerja</li> </ul> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi dan waktu penelitian</li> <li>- Variabel <i>Standar Operating Procedure</i> (SOP)</li> <li>- Populasi dan sampel penelitian</li> <li>- Teori yang digunakan</li> </ul>
4.	Nazhar Amin	<p><b>Judul penelitian:</b> <i>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</i></p>

<sup>3</sup>SH Halimah, "Pengaruh *Standar Operating Procedure* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas," *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, no. 2 (2023).

	Firmansyah	<p><i>Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang</i></p> <p><b>Hasil penelitian:</b> Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. The Univenus Serang. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan fokus untuk meningkatkan dan mengembangkan ketiga elemen ini untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.<sup>4</sup></p> <p><b>Persamaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penelitian kuantitatif</li> <li>- Keduanya menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen.</li> <li>- Populasi dalam penelitian keduanya sama yaitu pegawai/karyawan</li> </ul> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknik pengambilan sampel dan populasi</li> <li>- Variabel Motivasi Kerja (X3), Variabel Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).</li> <li>- Lokasi dan waktu penelitian</li> </ul>
5.	Afilia Aruperes	<p><b>Judul Penelitian:</b> <i>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara</i></p>

---

<sup>4</sup>NA Firmansyah dan V Maria, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang," *Jurnal Inovasi Penelitian*, no. 12 (2022).

		<p><b>Hasil penelitian:</b> Secara simultan, stres kerja, konflik kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut saling berinteraksi satu sama lain dan memainkan peran penting dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan.<sup>5</sup></p> <p><b>Persamaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian dari instansi pemerintah yang sama</li> <li>- Variabel produktivitas kerja (Y) dan variabel lingkungan kerja (X)</li> </ul> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi dan waktu penelitian</li> <li>- Penelitian yang peneliti lakukan menggunakan 4 variabel independen</li> <li>- Populasi dan sampel penelitian</li> </ul>
6	Ripqi Wahyudi	<p><b>Judul Penelitian:</b> <i>Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Delta Merlin Sragen</i></p>

---

<sup>5</sup>A. Aruperes, I. Trang, dan M.H.CH.Pandowo, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara," JEMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, no. 4 (2022).

		<p><b>Hasil penelitian:</b> Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja, disiplin kerja, dan pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Delta Merlin Sragen, baik secara parsial maupun bersamaan. Secara khusus, temuan menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan, artinya semakin ketat disiplin yang diterapkan, akan menurunkan performa kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh hubungan antara pendidikan dan kinerja.<sup>6</sup></p>
		<p><b>Persamaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi</li> <li>- variabel disiplin kerja (X)</li> </ul>
		<p><b>Perbedaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Teknik pengambilan sampel</li> <li>- Penelitian yang peneliti lakukan mencakup variabel fasilitas, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, sedangkan penelitian terdahulu mencakup disiplin kerja, pendidikan, dan stres kerja. Ini menunjukkan adanya</li> </ul>

---

<sup>6</sup> Wahyudi, R., & Savitri, S., "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt Delta Merlin Sragen". *SMOOTING*, 22(4), (2024).

		perbedaan dalam fokus dan keragaman variabel yang dianalisis.
--	--	---------------------------------------------------------------

## ***B. Kajian Teori***

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam dinamika organisasi kontemporer, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang penting untuk keberhasilan operasional. Tidak ada entitas organisasi yang dapat beroperasi secara efisien atau mencapai tujuan strategisnya tanpa kehadiran personal yang terampil dan berkomitmen. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja harus diprioritaskan sebagai aset utama dalam kerangka kerja organisasi dan tata kelola perusahaan, yang menggarisbawahi peran penting sumber daya manusia dalam mendorong produktivitas, inovasi dan pertumbuhan berkelanjutan.<sup>7</sup>

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, karyawan dianggap sebagai aset strategis yang vital secara signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Penanganan personalia yang efektif sangat penting, karena individu merupakan fokus utama dari semua praktik manajemen sumber daya manusia. Dalam lingkungan perusahaan modern, sumber daya manusia semakin diakui sebagai faktor penting dalam mempertahankan operasi organisasi, karena unsur manusialah yang menggerakkan dan memobilisasi semua sumber daya lainnya. Kontribusi mereka lebih dari sekadar partisipasi mereka secara aktif membentuk efisiensi, produktivitas, dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena

---

<sup>7</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Cet. I, Jambi: Rajawali Press, 2015), 25.

itu, manajemen sumber daya manusia kontemporer menekankan pada optimalisasi potensi individu dan kolektif sebagai strategi dasar untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Para pakar terkemuka mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Pelaksanaan, penetapan langkah/rencana, dan pengelompokkan, adalah semua aspek manajemen umum, dan salah satu bidangnya adalah manajemen sumber daya manusia, ini artinya bahwa sekumpulan pengetahuan mengenai metode terbaik dalam menangani sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi ataupun masyarakat melalui serangkaian proses yang mencakup mengarahkan, merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, dan mengawasi terhadap kegiatan pengadaan, pemberian kerugian, integrasi, dan pemeliharaan.<sup>9</sup>

Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pemanfaatan, peningkatan, perencanaan, pelatihan, dan pemberian kompensasi dan tunjangan terhadap seorang pegawai atau karyawan.<sup>10</sup>

Berdasarkan beragam pandangan dari para pakar di atas, kesimpulan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah serangkaian pengaturan tenaga kerja pada Perusahaan atau organisasi secara efisien dan efektif guna mendukung tercapainya

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Cet. VIII, Jakarta: Raja Grafindo, 2018), 10.

<sup>9</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Cet. I, Jambi: Rajawali Press, 2015), 27-28.

<sup>10</sup> Bintoro dan Darmayanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Cet. I, Yogyakarta : Gava Media, 2017), 16.

target perusahaan. Berikut fungsi dari manajemen sumber daya manusia contohnya fungsi manajemen umum yang teragi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional.<sup>11</sup>

a. Fungsi Manajerial

Berikut fungsi manajemen yang penting bagi suatu organisasi, yaitu pengorganisasian, pengelolaan, perencanaan, dan pengarahan.

b. Fungsi Operasional

Tenaga kerja memiliki peran dan fungsi operasional, diantaranya yaitu pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, dan pengadaan tenaga kerja.

## 2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah segala sesuatu yang disediakan guna menunjang kelancaran, kemudahan, dan kenyamanan dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Fasilitas dapat berebentuk sarana fisik dan non-fisik.<sup>12</sup>

Fasilitas merupakan segala bentuk dukungan yang disediakan untuk menunjang kelancaran dan kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan/aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Fasilitas dapat berupa barang atau uang.<sup>13</sup> Fasilitas kerja dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh

---

<sup>11</sup> Veithazal Rivai Zainal, *et al.*, eds., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Cet. VII, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 13.

<sup>12</sup>Rambat Lupiyaodi, *Manajemen pemasaran Jasa* (Cet. II, Jakarta: Salemba Empat, 2006), 150.

<sup>13</sup>Veithazal Rivai Zainal, *et al.*, eds., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Cet. VII, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2015), 243.

manajer atau petinggi organisasi.<sup>14</sup> Pentingnya signifikansi sarana kerja bagi karyawan di lembaga atau perusahaan, sangat diperlukan dalam menyediakan fasilitas kerja, sebab kesuksesan sebuah lembaga selalu terkait erat dengan penyediaan sarana kerja.

Fasilitas kerja memiliki peranan yang krusial bagi suatu organisasi, karena dapat membantu dan mempercepat proses kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Untuk sebuah perusahaan, guna mencapai target yang ditetapkan, diperlukan alat bantu yang digunakan dalam kegiatan operasional mereka. Beragam bentuk, tipe, dan kegunaan fasilitas dimiliki oleh setiap perusahaan. Seiring dengan meningkatnya aktivitas di dalam perusahaan, semakin terpenuhi fasilitas dan sarananya, maka akan semakin mendukung kelancaran operasional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari definisi fasilitas kerja yang telah disebutkan sebelumnya, fasilitas kerja dapat diartikan sebagai seluruh alat pendukung dan infrastruktur pendukung yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Fasilitas-fasilitas ini membantu mempermudah penyelesaian pekerjaan dan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Jenis-jenis fasilitas kerja yang umumnya harus disediakan untuk tenaga kerja adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Anwar Muhammad Rayhan Azwar Mustopa, "Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Wieda Sejahtera," *Jurnal Administrasi Profesional* 03, no. 01 (2022): 4.

<sup>15</sup>Jufrizen Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 4.

- 1) Mesin dan peralatannya
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Alat transportasi.

b. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari:<sup>16</sup>

- 1) Mesin dan peralatannya, alat dan mesin yang digunakan dalam sebuah perusahaan berfungsi sebagai aset vital yang mendukung dan memperlancar proses produksi.
- 2) Prasarana, fasilitas fisik yang disediakan untuk menunjang suatu kegiatan dan pekerjaan contohnya adalah bangunan, jaringan, Listrik dan fasilitas pendukung yang lain.
- 3) Perlengkapan kantor, fasilitas berupa alat atau barang untuk menunjang aktivitas pekerjaan menjadi mudah seperti alat tulis, print, kertas, staples, meja, kursi, komputer dan lain sebagainya.
- 4) Alat transportasi, segala jenis kendaraan untuk mempermudah kegiatan dan pekerjaan pegawai seperti mobil, bus, ataupun motor.

### 3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap menghargai pedoman serta ketentuan yang berlaku di perusahaan, yang terdapat dalam diri setiap karyawan, sehingga mereka dapat

---

<sup>16</sup>Agus Edi Rangkuti, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara," *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, no. 1 (2021): 555-556.

dengan suka rela mengikutinya.<sup>17</sup>

Disiplin adalah kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara karyawan dan aturan yang ditentukan dalam seluruh dimensi kehidupan, di mana saja kita berada, peraturan dan tata tertib diperlukan untuk membatasi serta mengatur setiap perbuatan dan sikap manusia. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang teladan tentu akan memperoleh manfaat yang positif, baik bagi organisasi maupun diri mereka sendiri.<sup>18</sup>

Berdasarkan sejumlah penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dari disiplin kerja adalah keinginan, sikap kesadaran, serta kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

#### b. Indikator Disiplin Kerja

Kegunaan disiplin di dalam organisasi dapat ditunjukkan melalui dua sasaran, yaitu memastikan bahwa tingkah laku karyawan selaras dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, serta membangun atau menjaga rasa saling menghormati dan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur disiplin kerja adalah:<sup>19</sup>

- 1) Ketepatan waktu hadir di kantor, menilai sejauh mana karyawan tiba sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat.

---

<sup>17</sup>Sutrisno dan H Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XI, Jakarta: Kencana, 2020), 86.

<sup>18</sup>Syafruddin Kitta, Nurhaeda, & M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 300.

<sup>19</sup>J Nur dan MND Marumu, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Saru Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Tolitoli," *Economics And Business Management Journal* 2, no. 1 (2023): 3.

- 2) Ketepatan waktu pulang, mengukur sejauh mana karyawan kembali ke rumah sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, tanpa meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa izin.
- 3) Kepatuhan pada peraturan yang ada, memeriksa sejauh mana karyawan mengikuti aturan dan kebijakan yang diterapkan di lingkungan kerja, termasuk tata tertib serta prosedur yang telah diatur.
- 4) Penerapan seragam kerja yang ditetapkan, memastikan bahwa karyawan menggunakan seragam atau pakaian kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, yang mencerminkan profesionalisme dan identitas perusahaan.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang sangat penting saat karyawan menjalankan tugasnya. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada semangat atau antusiasme karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan area di mana karyawan menyelesaikan tugas mereka serta segala hal yang mengelilinginya yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan yang diberikan.<sup>20</sup> Lingkungan kerja merupakan area yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, di dalam suatu organisasi. Lingkungan ini dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas

---

<sup>20</sup>Alfan Madjidu, Idris Usu, dan Yaqub, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022): 447.

kerja para karyawan.<sup>21</sup>

Berdasarkan berbagai penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja mencakup semua elemen organisasi yang ada disekitarnya, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat meningkatkan capaian pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja yang damai, teratur, dan mendukung diharapkan mampu meningkatkan performa kinerja seorang pegawai. Dari aspek fisik dari lingkungan kerja, interaksi sosial dengan sesama rekan kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan di organisasi.

#### b. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis secara umum yang pertama lingkungan kerja fisik dan yang kedua lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi temperatur udara, kelembapan, pencahayaan, sirkulasi udara, tata warna, tata ruang, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan, dan musik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi interaksi antara pimpinan dan para staf/pegawai, hubungan sesama rekan satu tim atau partner kerja, suasana kekeluargaan, dan pengendalian diri, maka indikator pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

##### 1) Hubungan kerja antar pegawai/atasan

---

<sup>21</sup>Agus Edi Rangkuti, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara," *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, no. 1 (2021): 556.

<sup>22</sup> Putri et al., "Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur)."

- 2) Komunikasi
- 3) Keamanan kerja
- 4) Pencahayaan ruang kerja
- 5) Kebersihan

## 5. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah unsur penting dalam sebuah organisasi, tanpa menghilangkan arti penting elemen lain dalam suatu organisasi, sebab cara seseorang memimpin dapat mempengaruhi karakter organisasi yang dipimpinnya.<sup>23</sup>

Kepemimpinan mencakup cara mempengaruhi dan mengarahkan dalam menetapkan sasaran organisasi, serta mendorong tindakan pegawai untuk meraih tujuan organisasi.<sup>24</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memiliki niat khusus untuk mempengaruhi aktivitas dan keterlibatan bawahannya dalam mencapai tujuan bersama untuk memberikan keuntungan bagi individu, organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu dalam perusahaan atau organisasi, kepemimpinan sangat krusial dalam menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran yang sudah ditentukan oleh organisasi.

---

<sup>23</sup>Lili Indrawati dan Etti Ernita Sembiring, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah," *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, no. 2 (2020): 172.

<sup>24</sup>Yoel Melsaro L, Meiman H. W, dan Otanius Laia, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, no. 1 (2022): 125.

Merujuk pada uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan potensi seseorang dalam memberikan pengaruh konstruktif untuk anggota kelompok dalam upaya menentukan pencapaian target yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

b. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan sebagai berikut:<sup>25</sup>

- 1) Pengaruh, potensi yang muncul dari individu disebut pengaruh adalah gejala yang dapat membawa perubahan terhadap lingkungan di sekitarnya. Adapun indikator dalam pengaruh meliputi sebagai berikut:
  - a) Terjalannya relasi yang harmonis antara pimpinan dan staf
  - b) Perilaku pimpinan dalam menjalani rutinitas sehari-hari.
  - c) Pimpinan menunjukkan sikap yang patut dicontoh dengan menaati peraturan yang berlaku.
  - d) Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung.
- 2) Legitimasi, persetujuan atau pengakuan atas posisi pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Berikut indikator dari legitimasi, yang terdiri dari:
  - a) Penerapan prinsip keadilan oleh atasan saat memberikan hukuman kepada bawahannya.
  - b) Wewenang diserahkan oleh pimpinan kepada individu yang tepat dan berkompeten.

---

<sup>25</sup>Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Cet. VI, Depok: Rajawali Pers, 2014), 148.

- c) *Reward* yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka.
- 3) Tujuan, kepemimpinan yang telah dijalankan perusahaan harus dan perlu mempunyai kemampuan yang baik sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat terealisasi dengan baik. Adapun indikatornya antara lain:
- a) Komitmen terhadap pelaksanaan tugas, mengikuti arahan, dorongan atau motivasi kepada pegawai, serta pemberian bimbingan.
  - b) Pemberian kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pandangannya.

## 6. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu hubungan antara hasil keluaran yang dapat ditaksir dari fisik, bentuk serta nilai dan masukan yang ditaksir dari tenaga kerja yang ada. Setiap perusahaan pasti menginginkan perkembangan dan peningkatan terhadap produktivitas karyawan secara terus-menerus. Karena sumber daya manusia memiliki kontribusi besar dalam organisasi termasuk berbagai jenis lembaga organisasi contohnya adalah perusahaan.<sup>26</sup>

Produktivitas kerja merupakan indikator efisiensi produktif yang dimana perbandingan antara *output* dan *input*. Seringkali ditekankan pada para pekerja, yang juga diatur berdasarkan kesatuan aspek nilai dan kondisi fisik.<sup>27</sup> Hasil atau keluaran organisasi yang diperoleh sangat bergantung pada masukan yang

---

<sup>26</sup>Sutrisno dan H Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XI, Jakarta: Kencana, 2020), 102.

<sup>27</sup>Mulyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cet. II, Bogor: In Media, 2015), 100.

digunakan ini disebut juga produktivitas. Untuk mengukur produktivitas, bisa dilakukan dengan cara membagi hasil dengan sumber daya. Meningkatkan produktivitas bisa dicapai melalui perbaikan tingkat efisiensi dengan memproduksi lebih banyak hasil *output* yang berkualitas dengan jumlah input sumber daya yang telah ditentukan.<sup>28</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan faktor kunci bagi setiap karyawan di suatu perusahaan. Keberhasilan tugas diyakini sebagai hasil dari kinerja tugas yang efisien dan efektif juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Anjuran produktif ini tercermin dalam firman Allah dalam Q.S. Al-Insyirah/94: 7, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

*Terjemahannya:*

*“Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebaikan yang lain).”<sup>29</sup>*

Pada ayat ke-7 Allah Swt menerangkan setelah menyelesaikan satu tugas apakah itu pekerjaan duniawi maupun ibadah segera lanjutkan ke aktivitas berikutnya. Allah Swt mendorong agar manusia tak membiarkan dirinya menganggur atau hanya bersantai.<sup>30</sup>

Pada ayat ke-7 memiliki makna maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Ayat ini

<sup>28</sup>Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja* (Cet. I, Manado: Unsrat Press, 2021), 19.

<sup>29</sup>Qur'an Kemenag, “*Surat Al-Insyirah Ayat 7: “Arab, Latin, dan Terjemah,”* <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/94?from=1&to=8>, diakses pada 5 Januari 2025.

<sup>30</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah* (Cet II, Jakarta : Lentera Hati, 2002), 416-417.

mengindikasikan terdapat sikap produktif yang tertera dari ayat tersebut. Kerja keras dan, yang didalamnya tidak lepas dari unsur ketekunan, keuletan, dan ketelitian, dengan adanya sifat tekun akan muncul optimis dalam diri seseorang untuk mencapai cita-citanya. Dengan adanya sifat ulet, manusia tidak akan mudah goyah dan putus asa dalam mengerjakan apa yang ia lakukan. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar bersikap disiplin dan menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Apabila seseorang ingin mengalami kesuksesan dalam kehidupannya, salah satu modal utama adalah memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Demikian apabila telah selesai atau suatu pekerjaan maka kembalilah untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya dengan sungguh-sungguh.<sup>31</sup>

Dari ayat tersebut kita dapat mengambil kesimpulan bahwa islam mendorong umatnya untuk selalu melakukan kegiatan produktif dan tidak bermalas-malasan setelah melakukan satu aktivitas atau pekerjaan. Hal ini searah dengan prinsip produktivitas kerja, yaitu kemampuan untuk memanfaatkan waktu dan tenaga secara optimal guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian seorang pegawai seharusnya memiliki semangat kerja dan produktivitas yang tinggi, berorientasi pada kebermanfaatan, dan selalu berupaya meningkatkan kinerja serta kontribusinya di lingkungan kerjanya.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Al Bayan Tafsir Penjelas Al-Quran* (Cet. II, Semarang : PT Pustaka Rizki Putra, 2002), 84.

<sup>32</sup>Rita Krisdianti and Mei Santi, "Produktivitas Di Pt Hdms Profesional Blitar Perspektif Ekonomi Islam," *IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman* 8, no. 1 (2024): 71.

## b. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu:<sup>33</sup>

### 1) Kemampuan

Kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban. Kompetensi individu ditentukan oleh keterampilan yang dimilikinya dan spesialisasinya dalam pekerjaan, yang menentukan kemungkinannya dalam menyelesaikan tugas.

### 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Setiap individu yang terlibat dalam pekerjaan akan berusaha memaksimalkan produktivitasnya, sehingga menghasilkan sesuatu yang bisa dirasakan oleh dirinya sendiri ataupun perusahaan.

### 3) Semangat kerja

Semangat kerja adalah usaha dalam evaluasi yang dilakukan dalam bekerja, dengan membandingkan hasil kerja kemarin dengan hari ini agar setiap individu selalu meningkatkan kemampuannya dari hari kehari dan terbentuk semangat dalam bekerja karena adanya perkembangan diri.

### 4) Pengembangan diri

Selalu kembangkan diri untuk mengembangkan keterampilan kerja, karena semakin kuat hambatan, semakin penting untuk mengembangkan diri.

---

<sup>33</sup>Mulyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cet. II, Bogor: In Media, 2015), 105-106.

5) Mutu

Mutu mengacu pada hasil atau keluaran kerja yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, tidak diragukan lagi bahwa peningkatan kualitas mengarah pada pencapaian hasil yang optimal.

6) Efisiensi

Produktivitas diukur sejauh mana pencapaian dapat dibandingkan dengan penggunaan semua sumber daya yang tersedia. Aspek *input* dan *output* memainkan peran penting dalam kinerja karyawan.

## **7. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah (DPMPTSP)**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah adalah instansi pemerintah daerah yang ada di bawah naungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Dinas ini memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi investasi serta dalam memperbaiki mutu layanan perizinan, baik bagi masyarakat umum maupun pelaku usaha kecil hingga besar. Sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab di sektor penanaman modal, dinas ini berfungsi untuk memudahkan proses perizinan serta mempercepat proses birokrasi agar lebih efisien.<sup>34</sup>

Lembaga ini berfokus pada percepatan, penyederhanaan, dan kemudahan proses dalam perizinan bagi pelaku usaha, dengan tujuan meningkatkan daya saing

---

<sup>34</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Laporan Kinerja (Palu: DPMPTSP, 2024), 12.

daerah serta memperkuat ikon investasi di Indonesia. DPMPTSP Sulawesi Tengah memiliki tanggung jawab dalam memfasilitasi kegiatan investasi serta menyediakan layanan perizinan bagi masyarakat.<sup>35</sup>

### ***C. Kerangka Pemikiran***

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menghubungkan teori dengan elemen-elemen terkait disebut kerangka kerja. Dengan ide, gagasan, dan dalil yang berfungsi sebagai panduan saat mengintegrasikan data, studi literatur, pengamatan, juga berfungsi sebagai landasan penelitian. Peneliti mengorganisasikan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan di antara variabel tersebut dalam sebuah bagan yang menggambarkan alur pemikiran, bagan ini disebut kerangka berpikir.<sup>36</sup>

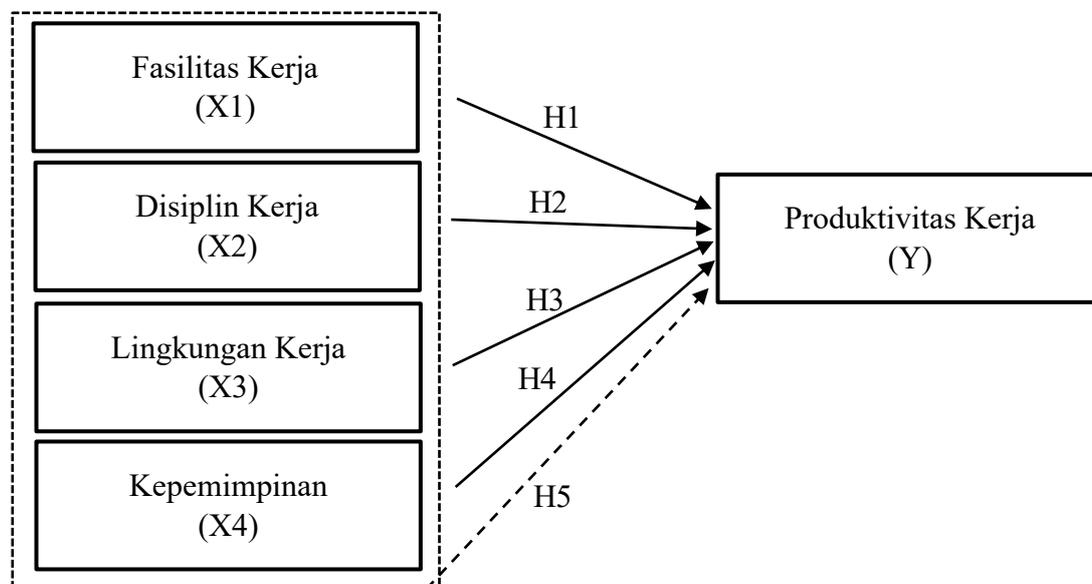
Variabel independen dalam penelitian ini meliputi fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, sedangkan variabel dependen yang diamati adalah produktivitas kerja.

---

<sup>35</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah – #dpmptspsteng," <https://sultengprov.go.id>, diakses pada 8 Januari 2025.

<sup>36</sup>Syahputri, *et al.*, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, no. 1 (2023): 160-166.

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan awal/ sementara yang diajukan berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun sebelumnya yang ditujukan untuk mencapai tujuan penelitian. Asumsi sementara yang menggambarkan hubungan antara beberapa variabel disebut hipotesis.<sup>37</sup>

Dengan merujuk pada rumusan masalah serta kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

H1: Diduga variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

<sup>37</sup> Wiratna Sujarweni, Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi (Cet. I, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 68.

Terpadu Satu Pintu Sulawesi Tengah.

H2: Diduga variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Tengah.

H3: Diduga variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Tengah.

H4: Diduga variabel Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Tengah.

H5: Diduga variabel Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Tengah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Pendekatan dan Desain Penelitian***

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, berlandaskan pada paradigma positivisme. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan teori tertentu, serta diterapkan untuk populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan melalui instrumen khusus, dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.<sup>1</sup>

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif, merupakan metode penelitian kuantitatif yang melibatkan definisi masalah yang menjadi pedoman penelitian guna mengeksplorasi atau menggambarkan situasi sosial yang diteliti secara mendalam, luas, dan komprehensif. Tujuannya adalah untuk memberikan deskripsi faktual, akurat, dan sistematis tentang fakta atau karakteristik populasi atau wilayah tertentu.<sup>2</sup>

Data yang dalam bentuk angka, ataupun data yang awalnya terdiri dari kalimat yang kemudia diubah menjadi angka, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan mengolah dan menganalisis data untuk menghasilkan informasi dari fenomena penelitian yang diangkat dan menjawab rumusan masalah secara terukur.

#### ***B. Populasi dan Sampel Penelitian***

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. V, Bandung: Alfabeta, 2023), 16-17.

<sup>2</sup>Zahara Fadilla, *et al., eds., Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cet. I, Jakarta: Penerbit XYZ, 2022), 9.

## 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian, yang memiliki karakteristik tertentu berupa gejala, makhluk hidup atau peristiwa sebagai sumber data yang dijadikan sumber data untuk mewakili karakteristik khusus dalam sebuah studi/penelitian. Unit analisis merupakan elemen yang akan diteliti, dari kumpulan unit tersebut maka terbentuk totalitas yang disebut populasi atau keseluruhan unit yang karakteristiknya akan dianalisis.<sup>3</sup>

Populasi merupakan cakupan umum atau area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh para peneliti untuk menjadi dasar penyelidikan dan pengambilan keputusan.<sup>4</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi pemerintah yaitu DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah, baik yang berada di posisi manajerial maupun non-manajerial yang berjumlah 162 orang.<sup>5</sup>

### Tabel 3. 1

---

<sup>3</sup>Karimudin Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cet. I, Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), 80.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. V, Bandung: Alfabeta, 2023), 126.

<sup>5</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Profil DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah," <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/profil/>, diakses pada 5 Januari 2025.

### Penjabaran Populasi

No	Bidang	Jumlah
1.	Kepala Dinas, Sekretaris Dinas & Pejabat Fungsional	12
2.	Perencanaan & Pengembangan Iklim Penanaman Modal	16
3.	Promosi Penanaman Modal	13
4.	Pengolahan Data & Informasi Penanaman Modal	14
5.	Pengendalian, Pelaksanaan Penanaman Modal	18
6.	Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan & Nonperizinan	24
7.	Pengaduan, Kebijakan & Pelaporan Layanan	16
8.	Sekretariat (Keuangan & Aset)	13
9.	Sekretariat (Kepegawaian & Umum)	25
10.	Sekretariat (Program)	11
<b>Jumlah</b>		<b>162</b>

*Sumber: DPMPTSP 2025*

## 2. Sampel

Sampel merujuk pada bagian dari populasi yang memiliki ciri khas yang berkaitan dengan kondisi yang akan diteliti. Sampel harus *representative* agar hasil penelitian dapat menarik kesimpulan umum dari suatu kejadian atau disebut generalisasi ke populasi yang lebih luas. Jadi dapat ditarik kesimpulan sampel adalah sebagian data yang merupakan objek dari populasi yang didapat.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Karimudin Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cet. I, Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), 56.

Teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu disebut *Purposive Sampling*, adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini.<sup>7</sup> Dengan mempertimbangkan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 162 orang yang terdiri atas Pejabat Terkait, PNS, PPPK, dan Honorer, maka sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan karakteristik pegawai yang berstatus PNS, Pejabat Dinas, dan masa kerja kurang lebih satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti menetapkan sampel sebanyak 97 pegawai yang memenuhi syarat. Untuk memastikan setiap kelompok memperoleh proporsi sampel yang sesuai dengan jumlah pegawai di masing-masing bidang, peneliti menggunakan teknik perhitungan *stratified sampling*.

*Stratified sampling* adalah metode pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi beberapa strata berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Tujuan utama dari stratifikasi adalah untuk memastikan bahwa setiap sub-kelompok dari populasi diwakili dalam sampel, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan.<sup>8</sup> Berikut adalah rumus umum dari teknik penentuan sampel *stratified*:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Ket:

- $n_h$  = ukuran sampel dari strata ke- $h$
- $N_h$  = jumlah populasi dalam strata ke- $h$
- $N$  = total populasi

---

<sup>7</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan, R Dan D*, (Cet. V, Bandung: Alfabeta, 2023), 133.

<sup>8</sup>Ibid., 87-90.

- $n$  = total ukuran sampel yang diinginkan

**Tabel 3. 2**

**Sampel *Stratified***

No	Bidang	Sampel
1.	Kepala Dinas, Sekretaris Dinas & Pejabat Fungsional	7
2.	Pengaduan, Kebijakan & Pelaporan Layanan	10
3.	Promosi Penanaman Modal	8
3.	Pengolahan Data & Informasi Penanaman Modal	8
4.	Pengendalian, Pelaksanaan Penanaman Modal	11
5.	Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan & Nonperizinan	14
6.	Pengaduan, Kebijakan & Pelaporan Layanan	10
7.	Sekretariat (Keuangan & Aset)	8
8.	Sekretariat (Kepegawaian & Umum)	15
9.	Sekretariat (Program)	6
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>

*Sumber: DPMPTSP 2025*

**C. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan pusat perhatian dalam penelitian kuantitatif. Secara singkat variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai.<sup>9</sup> Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

---

<sup>9</sup>Santoso Imam dan Harries Madiistriyatno, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cet I, Tangerang: Indigo Media, 2021),17-18.

## 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat.<sup>10</sup> Variabel independen yang diangkat pada penelitian ini adalah:

- a. X<sub>1</sub>: Fasilitas Kerja
- b. X<sub>2</sub>: Disiplin Kerja
- c. X<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja
- d. X<sub>4</sub>: Kepemimpinan

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau sering disebut sebagai variabel *output*, adalah variabel yang dipengaruhi oleh kehadiran variabel bebas. Disebut variabel dependen karena nilainya bergantung pada variabel independen.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, produktivitas kerja merupakan variabel terikat atau “Y”.

### D. Definisi Operasional

Metode pengukuran variabel yang diteliti disebut definisi operasional variabel. Sebuah matriks yang terdiri dari nama variabel, indikator dan skala pengukuran mengatur definisi operasional variabel, definisi operasional dari setiap variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

---

<sup>10</sup>Ibid., 9.

<sup>11</sup>Rifka Agustianti, *et al., eds., Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Cet I: CV. Tohar Media, 2022), 31.

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<b>Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Fasilitas kerja mencakup semua bentuk jenis peralatan, baik peralatan kerja ataupun fasilitas pendukung lainnya yang berperan alat utama yang memfasilitasi pekerjaan dan berfungsi sebagai alat sosial, juga berkaitan dengan kepentingan pekerjaan itu sendiri. <sup>12</sup>	<b>Indikator:</b> 1. Mesin dan peralatannya 2. Prasarana 3. Perlengkapan kantor 4. Alat transportasi	1-5
2.	<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Disiplin merupakan salah satu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mampu secara sukarela berusaha bekerja sama, termasuk dengan karyawan lain,	<b>Indikator:</b> 1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam kerja	1-5

<sup>12</sup>Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari, “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor,” *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)* no.1 (2022): 23.

		dan meningkatkan prestasi kerja. <sup>13</sup>	yang telah ditentukan.	
3.	<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Elemen-elemen fisik, sosial, dan budaya yang mempengaruhi kenyamanan, keselamatan ditempat kerja adalah bagian dari lingkungan kerja. <sup>14</sup>	<b>Indikator:</b> 1. Hubungan kerja antar pegawai/atasan 2. Komunikasi 3. Kebersihan 4. Pencahayaan ruang kerja 5. Keamanan kerja	1-5
4.	<b>Kepemimpinan (X<sub>4</sub>)</b>	Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dengan mengarahkan dan mengoordinasikan karyawan target perusahaan. <sup>15</sup>	<b>Indikator:</b> 1. Pengaruh 2. Legitimasi 3. Tujuan	1-5
5.	<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya	<b>Indikator:</b> 1. Kemampuan	1-5

<sup>13</sup>J Nur dan M N D Marumu, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Saru Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toli-toli," *Economics And Business Management Journal* 2, no. 1 (2023): 75.

<sup>14</sup>A. Aruperes, I. Trang, dan M.H.CH.Pandowo, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara," *JEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, no. 4 (2022).

<sup>15</sup>A Septiady dan WM Hamidan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Tri Keeson Utama)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 10, no. 1 (2022): 143-144.

	dengan metode kecepatan, ketepatan, standar, kelengkapan, dan biaya, dalam rangka memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien disebut sebagai produktivitas kerja. <sup>16</sup>	2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### ***E. Instrumen Penelitian***

Dalam suatu penelitian, peneliti memerlukan instrumen penelitian. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner dimana pertanyaan-pertanyaan disebarkan pada pegawai di instansi yang diteliti dengan skala likert. Skala Likert merupakan instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, dan pendapat individu terhadap suatu pernyataan melalui serangkaian opsi jawaban yang tersusun secara bertingkat.<sup>17</sup> Pada skala likert ini kuesioner yang dibagikan memiliki tingkat atau skala poin 1 sampai 5.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintasih dan I Gusti Ayu Ketut Giantar, " Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 9.9 (2020): 3384.

<sup>17</sup> Haryadi Sarjono, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset* (Cet. III: Jakarta Salemba Empat, 2011), 6.

<sup>18</sup> Sumartini, Kurnia Sada Harahap dan Sthevany Sthevany, "Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert Di Perusahaan Pembekuan Tuna," *Aurelia Journal* 2.1 (2020): 30.

**Tabel 3. 4**  
**Skala Likert**

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju : Poin 1

Tidak Setuju : Poin 2

Kurang Setuju : Poin 3

Setuju : Poin 4

Sangat Setuju : Poin 5

#### ***F. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data.<sup>19</sup> Penelitian ini menggunakan dua teknik dalam mengumpulkan data agar saling melengkapi satu sama lain dan data yang didapatkan kompleks dan menunjang penelitian agar mendapatkan hasil yang sesuai.

##### 1. Kuesioner ( Angket)

Kuesioner atau angket adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi secara mandiri.<sup>20</sup> Angket yang dipilih oleh

---

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Cet. V, Bandung: PT. Alfabet, 2023), 194.

<sup>20</sup>Ibid., 230.

peneliti adalah angket tertutup, yaitu angket yang didalamnya sudah tersedia pertanyaan dan responden memilih jawaban yang akan dipilih. Penilaian dilakukan dengan skala likert untuk mengukur seberapa besar pengaruh setiap faktor terhadap produktivitas kerja.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data melalui dokumen atau laporan tertulis dari kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah serta sumber lain yang relevan dalam penulisan ini, seperti data struktur organisasi, data kepegawaian (*personalia*), dan sebagainya.<sup>21</sup>

## 3. Data Sekunder

Sumber data sekunder meliputi buku, website, brosur penelitian, jurnal ilmiah, dan tesis.<sup>22</sup>

## **G. Teknik Analisis Data**

Studi ini memakai metode analisis data kuantitatif, yaitu analisis data yang dilakukan melalui analisis statistik. Tujuan dari analisis ini untuk menguji pengaruh fasilitas, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah.

---

<sup>21</sup>Hardani. "Metode penelitian kualitatif & kuantitatif." (Cet. I, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020): 162.

<sup>22</sup> Ibid., 163.

## 1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang dapat memberikan tingkat kevalidan dari suatu instrumen penelitian.<sup>23</sup> Uji validitas mempunyai syarat penilaian jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, pernyataan dan indikator dianggap valid, jika sebaliknya  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pernyataan dan indikator dianggap tidak valid. Adapun taraf signifikansi  $\alpha$  adalah 0,03.<sup>24</sup>

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup andal dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data karena telah memenuhi syarat yang baik. Uji reliabilitas dilakukan terhadap data yang diperoleh dan jika jawaban responden konsisten melalui periode waktu tertentu, survei dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui melalui nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Tingkat keandalan nilai alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:<sup>25</sup>

- 1) Jika nilai alpha  $<$  0,50 artinya realibilitas rendah
- 2) Jika nilai alpha 0,50-0,70 artinya realibilitas moderat
- 3) Jika nilai alpha  $>$  0,70 artinya realibilitats mencukupi
- 4) Jika nilai alpha  $>$  0,80 seluruh item reliabel
- 5) Jika nilai alpha  $>$  0,90 artinya realibilitas sempurna

---

<sup>23</sup>Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif (panduan praktis merencanakan melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)* (Cet. III, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2021), 91.

<sup>24</sup>Darman dan Budi, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Realibitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Cet. I, Jakarta: Guepedia, 2021), 8.

<sup>25</sup>Gilang Pandu Palagan, Bobby Fisher, dan Darto, *Analisis Data Statistik Menggunakan SPSS* (Cet. I, Jakarta: UM Jakarta Press, 2018), 38.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang digunakan untuk melakukan pengujian asumsi klasik, yang terbagi dari sejumlah komponen krusial yang dimaksudkan untuk menjamin bahwa nilai statistik atau koefisien yang diperoleh merupakan estimasi parameter yang akurat dan dapat dipercaya.<sup>26</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data sudah berdistribusi normal atau justru sebaliknya.<sup>27</sup> Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa sampel termasuk dalam kategori data yang berdistribusi normal. Kriteria pengujian variabel dari uji normalitas terletak pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$ , jika angka signifikansi ( $\text{sig}$ )  $> \alpha$  maka data sudah berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika pada model regresi, variabel independen memiliki keterkaitan linier yang sangat kuat atau hampir sempurna. Suatu model regresi dikategorikan mengalami multikolinearitas apabila terdapat hubungan linier sempurna antara sebagian atau seluruh

---

<sup>26</sup>Muhammad Rinaldi, Muhammad Nanang Prayudyanto, dan Syaiful Syaiful, "Persepsi Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek dengan Metode Uji Asumsi dan Uji Regresi Linear Berganda," *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)*, no. 1. (2021).

<sup>27</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, (Cet VII, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52-54.

variabel bebas yang digunakan. Multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dapat dibuktikan jika hasil nilai *tolerance* > 10% dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 maka terbukti tidak terjadi multikolinearitas begitupun sebaliknya.<sup>28</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan varian residual pada seluruh data dalam model regresi disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya menggunakan grafik *scatterplot* (diagram pencar). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya > 0,05 yang berarti bahwa apabila signifikansinya > 0,05 penelitian dapat dilanjutkan.<sup>29</sup>

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah faktor independen berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Dengan menggunakan SPSS versi 29 for Windows, membantu analisis regresi berganda dalam perhitungan statistik dilakukan pada penelitian ini.<sup>30</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e_i$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Fasilitas Kerja

---

<sup>28</sup>Gun dan Mardiatmoko, "Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda *Canarium Indicum*)," (*Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*), no. 3 (2020): 333-342.

<sup>29</sup>Ibid., 335.

<sup>30</sup>Ibid., 534.

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

X4 = Kepemimpinan

$b_1$ - $b_2$  = Koefisien Regresi

a = Konstanta

$e_i$  = Faktor kesalahan/*error*

## 5. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan pernyataan formal yang mengartikulasikan hubungan yang diantisipasi antara variabel independent dan dependen, pengujian hipotesis digunakan untuk mengembangkan teori atau membuat hipotesis tentang penelitian. Hipotesis mengandung beberapa faktor penting, seperti hubungan variabel, uji kebenaran dan dugaan sementara dari penelitian.<sup>31</sup>

### a) Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen signifikan atau tidak dengan cara menguji pengaruhnya pada masing-masing variabel.<sup>32</sup> Pengujian hipotesis dengan ketentuan taraf signifikansi 5%. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriterianya adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti

---

<sup>31</sup>Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Ilmu Administrasi*, no. 2 (2021): 96-102.

<sup>32</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, (Cet VII, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 139.

tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Pada intinya, uji F atau uji simultan menunjukkan apakah setiap variabel independen atau semua variabel independen dalam model secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel dependen.<sup>33</sup> Maka syarat pada uji ini dilakukan perbandingan antar  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan senilai 0,05.

c) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen akan ditunjukkan oleh model regresi linier berganda. dengan melihat koefisien determinasi total  $R^2$ . Semakin kuat model menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, maka semakin baik, jika nilai determinasi total  $R^2$  yang diperoleh mendekati satu. Sebaliknya, semakin sedikit variabel independen mempengaruhi variabel dependen, maka determinasi total  $R^2$  mendekati nol (0).<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>Ibid., 48.

<sup>34</sup>Ibid., 56.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah**

###### **a. Sejarah**

Untuk mengelola urusan penanaman modal di Provinsi Sulawesi Tengah, Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah (BKPMMD) Provinsi Sulawesi Tengah dibentuk pada tahun 1981 melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 177 Tahun 1981, yang mengesahkan pembentukan BKPMMD di Provinsi Riau, Bali, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Tengah. Hal ini kemudian diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Tengah melalui Surat Keputusan No. KPTS.784/GMAL/1981, tertanggal 10 Oktober 1981, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja BKPMMD Sulawesi Tengah. Seiring dengan bertambahnya tanggung jawab BKPMMD Provinsi Sulawesi Tengah, struktur organisasi dan tata kerja BKPMMD Provinsi Sulawesi Tengah direvisi dan disempurnakan. Penyesuaian ini diformalkan melalui Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah No. 061.1/SK/789/1989 tertanggal 30 Desember 1989 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKPMMD Sulawesi Tengah.<sup>1</sup>

Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 04 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diterbitkan sebagai jawaban atas tuntutan penyelenggaraan

---

<sup>1</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Sejarah DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah," <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/sejarah/>, diakses pada 8 Januari 2025.

pemerintahan daerah yang semakin efektif dan efisien, serta perkembangan keadaan, kebutuhan daerah, dan ketentuan yang berlaku. Sebagai akibatnya, BKPMMD digantikan oleh Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah (BPPMD) Provinsi Sulawesi Tengah yang mengalami beberapa kali perubahan struktur organisasi.

Selain itu, Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah No. 12 Tahun 2014, yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Daerah No. 07 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, ditetapkan, yang menandai perubahan nomenklatur struktur organisasi BPPMD. Oleh karena itu, melalui Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Namanya diubah menjadi Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Daerah (BPMP2-TSPD) Provinsi Sulawesi Tengah, dibawah kepemimpinan Kepala Badan dan kemudian berganti ladi menjadi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.<sup>2</sup>

#### b. Visi dan Misi

Visi berikut ini disusun untuk pembangunan jangka panjang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah setelah mempertimbangkan isu-isu utama, kondisi, permasalahan, peluang,

---

<sup>2</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Sejarah DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah," <https://dpmp2sp.sultengprov.go.id/sejarah/>, diakses pada 8 Januari 2025.

tantangan, kekuatan, kelemahan, dan ancaman yang akan dihadapi. Visi ini didasarkan pada cita-cita yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, serta visi pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

- 1) Visi: Terwujudnya investasi yang mendukung peningkatan perekonomian berkualitas, didukung oleh pelayanan perizinan yang profesional dan akuntabel

Kalimat pertama dari dua kalimat dalam visi tersebut adalah “Investasi yang mendukung peningkatan ekonomi yang berkualitas”, yang mengindikasikan bahwa investasi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap penciptaan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan berdampak pada penurunan angka pengangguran dan kemiskinan. Selain itu, kalimat kedua mengacu pada penerapan pelayanan perizinan dan nonperizinan yang bertanggung jawab dan profesional, yang bermakna:

- a. Mudah: pelayanan yang responsif dengan prosedur yang sederhana dan informasi yang dapat diakses langsung oleh masyarakat.
- b. Cepat: proses permohonan perizinan dan nonperizinan dapat diselesaikan dengan lancar dan tanpa hambatan.
- c. Tepat: pelayanan perizinan dan nonperizinan dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.
- d. Akurat: bermakna penyelenggaraan pelayanan perizinan didukung oleh data dan informasi yang akurat.

- e. **Transparan:** mengacu pada penyediaan informasi pelayanan dan perizinan yang dilakukan secara terbuka dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. **Akuntabel:** mengandung arti bahwa semua proses dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, dengan kinerja yang diukur melalui indeks kepuasan masyarakat.

## 2) Misi

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Provinsi Sulawesi Tengah dengan mereformasi sistem pendidikan dan kesehatan yang mendasar.
- b. Mewujudkan reformasi birokrasi, memperkuat supremasi hukum, dan meningkatkan martabat manusia dan hak asasi manusia.
- c. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memberdayakan ekonomi lokal dan memperkuat kapasitas kelembagaan.
- d. Memajukan pembangunan infrastruktur daerah.
- e. Menerapkan inisiatif pembangunan, masyarakat dan daerah yang adil dan inklusif.
- f. Menjaga keharmonisan hubungan antara manusia dan alam, serta antar individu, untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan.
- g. Memperkuat upaya pembangunan kolaboratif dengan daerah-daerah tetangga, baik di dalam maupun di luar Provinsi Sulawesi Tengah.
- h. Meningkatkan pelayanan publik bidang pendidikan dan kesehatan berbasis pada teknologi informasi yang integrasi dan dijalankan secara sistematis dan digital.

- i. Mendukung pembentukan Daerah Otonom Baru (DOB) untuk mempercepat desentralisasi pelayanan publik, menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan, dan meningkatkan kinerja sektor-sektor prioritas di daerah tersebut.<sup>3</sup>

c. Tugas dan Fungsi

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah memiliki tugas, fungsi, tanggung jawab, dan proses kerja sebagai berikut dalam rangka menjalankan perannya sebagai fasilitator dan penyedia informasi terkait kebijakan penanaman modal dan pelaksanaan pelayanan perizinan terpadu:<sup>4</sup>

1) Tugas Pokok

Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, seperti perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, pelaksanaan pelayanan perizinan dan nonperizinan, pengolahan data dan informasi, penanganan pengaduan, pelaporan atas kebijakan dan pelayanan, serta pengendalian pelaksanaan penanaman modal. Melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan mempunyai wilayah kewenangan provinsi.

---

<sup>3</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Visi dan Misi," <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/visi-misi/>, diakses pada 8 Januari 2025.

<sup>4</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Tugas Pokok dan Fungsi," <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi/>, diakses pada 8 Januari 2025.

2) Fungsi

- a) Penyusunan kebijakan di bidang perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, pengolahan data dan informasi, pengawasan pelaksanaan penanaman modal, pelayanan perizinan dan nonperizinan, penanganan pengaduan, serta pelaporan kebijakan dan pelayanan;
- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, pengolahan data dan informasi, pengawasan pelaksanaan penanaman modal, pelayanan perizinan dan nonperizinan, penanganan pengaduan, serta pelaporan kebijakan dan pelayanan;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, pengolahan data dan informasi, pengawasan pelaksanaan penanaman modal, pelayanan perizinan dan nonperizinan, penanganan pengaduan, serta pelaporan kebijakan dan pelayanan.;
- d) Melaksanakan kegiatan administrasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

#### d. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 57 Tahun 2022 susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

- 1) Moh. Rifani, S.Sos., M.Si (Kepala Dinas)
- 2) Nurhalis M.Lauselang, S.Pd., M.Pd (Sekretaris Dinas)
- 3) Febrianti Makarau, ST., MM (Kepala Sub Bagian Kepegawaian)
- 4) Irwan Dwi Sukanda Putra Rioeh, S.E.,M.P.W.P (Kepala Sub Bagian Program)
- 5) Titik Ernawati, SE., MM (Kepala Sub Bagian Keuangan)
- 6) Afdhaliah, SE., MM (Plt. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal)
- 7) Ir. Marlina Nirwana, M.Si (Kepala Bidang Promosi Penanaman Modal)
- 8) Osiana, SH, M.Si (Kepala Bidang Pengolahan Data dan Informasi Penanaman Modal)
- 9) Noval A, SE., M.M (Kepala Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal)
- 10) Rohana Jusuf Djafara, SH (Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan)
- 11) Siska, S.Sos., M.Si (Kepala Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan).

---

<sup>5</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Struktur Organisasi," <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/struktur-organisasi/>, diakses pada 8 Januari 2025.

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah disusun berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 57 Tahun 2022. Struktur ini menggambarkan pembagian tugas dan fungsi dari masing-masing unit kerja dalam rangka mendukung efektivitas pelayanan publik, investasi, dan pengelolaan data penanaman modal di wilayah Sulawesi Tengah. Berikut struktur bagan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah:<sup>6</sup>

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber: DPMPTSP 2025

<sup>6</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah, "Struktur Organisasi," <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/struktur-organisasi/>, diakses pada 8 Januari 2025.

#### e. Fasilitas

Dalam rangka menunjang kinerja pegawai dan optimalisasi pelayanan publik, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah menyediakan berbagai fasilitas kantor yang lengkap dan modern. Fasilitas tersebut tidak hanya mendukung produktivitas pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan berorientasi pada pelayanan prima kepada masyarakat dan investor. Berikut adalah fasilitas-fasilitas utama yang tersedia:<sup>7</sup>

##### 1. Ruang Kerja Pegawai

Ruang kerja setiap bidang telah dilengkapi dengan meja dan kursi ergonomis, DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah menyediakan sebanyak 105 unit komputer, 30 unit printer, dan 2 unit mesin fotokopi yang tersebar di berbagai unit kerja, yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas harian secara efektif dan efisien.

##### 2. Perangkat Teknologi dan Sistem Informasi

Kantor didukung oleh jaringan internet stabil, sistem informasi layanan perizinan, serta video wall di ruang pelayanan untuk menyampaikan informasi layanan, antrean digital, serta promosi peluang investasi daerah.

##### 3. Ruang Pelayanan Terpadu

Tersedia ruang layanan terpadu satu pintu yang nyaman dan ramah, dilengkapi sistem antrean elektronik, meja pelayanan front office, dan

---

<sup>7</sup>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah, *Data Inventaris* (dokumen internal, Palu: DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah, 2025).

ruang tunggu yang representatif, mendukung kemudahan dan kecepatan dalam proses pelayanan perizinan dan investasi.

4. Ruang Rapat dan Aula

Ruang rapat dan aula berfungsi sebagai sarana koordinasi internal, pelatihan, serta sosialisasi kebijakan, dan dilengkapi dengan LCD proyektor, layar, sound system, dan akses internet.

5. Ruang Bermain Anak

DPMPTSP menyediakan ruang bermain anak dengan perlengkapan yang edukatif dan aman bagi anak-anak pengunjung. Fasilitas ini menunjukkan kepedulian terhadap pelayanan publik yang inklusif dan ramah keluarga.

6. Perpustakaan Pegawai

Kantor memiliki perpustakaan internal yang menyediakan buku-buku dan literatur terkait manajemen, pelayanan publik, perizinan, investasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Fasilitas ini mendukung peningkatan kapasitas dan budaya literasi pegawai.

7. Kendaraan Dinas Operasional

Tersedia beberapa unit mobil dinas dan motor dinas yang digunakan untuk kegiatan lapangan, pengawasan, koordinasi antarwilayah, serta dukungan operasional kegiatan instansi.

8. Sarana Keamanan dan Kesehatan Kerja

Kantor dilengkapi dengan CCTV, petugas keamanan, kotak P3K, dan genset sebagai cadangan daya listrik. Selain itu, tersedia juga APAR (Alat Pemadam Api Ringan) yang diletakkan di titik strategis untuk

mengantisipasi risiko kebakaran.

#### 9. Mitra Layanan Keuangan – Bank Sulteng (BPD)

DPMPTSP menjalin kerja sama dengan Bank Sulteng (Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah) yang memiliki loket atau layanan perbankan di bagian ruang pelayanan terpadu di lantai 1. Kehadiran layanan ini memudahkan proses pembayaran retribusi, biaya perizinan, maupun kebutuhan transaksi keuangan lainnya secara langsung dan aman bagi masyarakat dan pelaku usaha.

#### 10. Sarana Pendukung Lainnya

Fasilitas tambahan seperti kantin pegawai, mushola, ruang laktasi, dan area parkir yang luas turut disediakan demi kenyamanan pegawai serta pengunjung yang mengakses layanan di kantor.

Penyediaan fasilitas yang komprehensif tersebut merupakan wujud komitmen DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, pelayanan publik yang unggul, serta mendukung terciptanya iklim investasi yang kondusif dan berdaya saing.

### ***B. Hasil Penelitian***

#### **1. Deskripsi Kuesioner**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada para pegawai DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah sebagai sampel penelitian. Proses penyebaran kepada sampel penelitian, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Deskripsi Kuesioner**

<b>Jumlah Sampel</b>	<b>Kuesioner Disebar</b>	<b>Kuesioner Kembali</b>	<b>Kuesioner Diolah</b>	<b>Presentase</b>
97	97 rangkap	97 rangkap	97 rangkap	100%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2025**

Sampel yang digunakan sebagaimana tercantum pada tabel di atas berjumlah 97 orang pegawai.

## **2. Deskripsi Sampel Penelitian**

Keseluruhan sampel yang diambil berjumlah 97 pegawai. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah. Data sampel hasil penelitian ini dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

### **a. Berdasarkan Usia**

Untuk mengkategorikan usia responden dari kuesioner yang disebarakan dan mempermudah proses penelitian, peneliti menggunakan rumus *Studgers*, yaitu:<sup>8</sup>

- Jumlah sampel = 97
- Jumlah kelompok =  $1 + 3,3 \log (97) = 7,57$  dibulatkan menjadi 8 kelompok usia

---

<sup>8</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, (Cet VII, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 34.

$$\text{interval} = \frac{\text{Usia Tertinggi-Terendah}}{\text{kelas}} = \frac{58-27}{8} = 3,875 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Tabel 4. 2

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia/umur	Frekuensi	Presentase %
27-30	10	10,31%
31-34	7	7,22%
35-38	15	15,46%
39-42	18	18,56%
43-46	18	18,56%
47-50	14	14,43%
51-54	10	10,31%
55-58	5	5,15%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Jika dilihat pada tabel 4.3 mayoritas responden berdasarkan tabel diatas rentang usia 39-42 tahun dan 43-46 tahun paling banyak dengan jumlah yang sama 18 responden (18%), dan rentang usia 55-58 yang paling rendah dengan jumlah 5 responden (5%). Karakteristik usia digunakan dalam penelitian ini karena usia dapat memengaruhi cara individu bekerja, tingkat adaptasi terhadap perubahan, serta persepsi mereka terhadap kebijakan organisasi. Dengan mengetahui distribusi usia responden, peneliti dapat mengidentifikasi apakah terdapat pola tanggapan tertentu berdasarkan kelompok usia yang berbeda.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Boston: Pearson Education, 2017), 102.

## b. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 3****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase %</b>
Laki-laki	49	50,51%
Perempuan	48	49,49%
Total	97	100%

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa dari 97 pegawai yang berpartisipasi menjadi sampel penelitian ini, 48 orang (49,49%) merupakan responden berjenis kelamin perempuan, sedangkan 49 orang (50,51%) responden laki-laki. Karakteristik jenis kelamin digunakan dalam penelitian ini karena perbedaan gender dapat memengaruhi cara pandang, sikap, dan respons pegawai terhadap kebijakan organisasi, motivasi kerja, serta dinamika komunikasi di lingkungan kerja. Dengan memahami distribusi gender, peneliti dapat melihat potensi perbedaan persepsi dan pengalaman kerja yang mungkin timbul berdasarkan jenis kelamin.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Ibid.,135.

## c. Berdasarkan Bidang

Tabel 4. 4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Kepala Dinas, Sekretaris Dinas & Pejabat Fungsional	3	3,1%
2.	Perencanaan & Pengembangan Iklim Penanaman Modal	13	13,40%
3.	Promosi Penanaman Modal	9	9,28%
4.	Pengolahan Data & Informasi Penanaman Modal	12	12,37%
5.	Pengendalian, Pelaksanaan Penanaman Modal	14	14,43%
6.	Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan & Nonperizinan	9	9,28%
7.	Pengaduan, Kebijakan & Pelaporan Layanan	12	12,37%
8.	Sekretariat (Keuangan & Asset)	9	9,28%
9.	Sekretariat (Kepegawaian & Umum)	11	11,34%
10.	Sekretariat (Program)	5	5,15%
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2025*

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa ciri khas responden berdasarkan bidang paling besar ada pada bidang Pengendalian, Pelaksanaan Penanaman Modal dengan jumlah 14 responden (14%), dan yang paling kecil adalah Kepala Dinas, Sekretaris Dinas & Pejabat Fungsional jumlah 3 responden (3%). Karakteristik berdasarkan bidang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui persebaran peran dan perspektif masing-masing unit kerja dalam organisasi. Hal ini penting karena setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, yang

berpotensi memengaruhi pandangan, pengalaman, serta kontribusi responden terhadap variabel yang diteliti.<sup>11</sup>

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data berhasil dikumpulkan dan terdistribusi dengan baik, langkah berikutnya adalah menganalisis jawaban responden mengenai variabel-variabel yang diteliti, antara lain fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan (variabel independen), produktivitas kerja (variabel dependen). Kemudian dicari tingkat pencapaian responden dengan menggunakan rumus Tingkat Pencapaian Responden (TCR) sebagai berikut:<sup>12</sup>

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{skor maksimum}}$$

**Tabel 4. 5**

#### **Klasifikasi TCR**

No	Persentase Pencapaian	Kriteria
1	85% - 100%	Sangat Baik
2	66% - 84%	Baik
3	51% - 65%	Cukup
4	36% - 50%	Kurang Baik
5	0%- 35%	Tidak Baik

---

<sup>11</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Boston: Pearson Education, 2017), 45–47.

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. II: Bandung, Alfabeta, 2020), 207.

- 1) Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel Fasilitas Kerja (X1)

**Tabel 4. 6**  
**Pengukuran Skala Sampel Variabel X1**

<i>Fasilitas Kerja (X1)</i>										
Butir Soal	Jawaban					N	Skor	Mean	TCR(%)	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
X1.1	15	61	18	2	1	97	378	3,90	77,94	Baik
X1.2	33	43	17	3	1	97	395	4,07	81,44	Baik
X1.3	24	38	29	4	2	97	369	3,80	76,08	Baik
X1.4	36	39	16	6	0	97	396	4,08	81,65	Baik
X1.5	30	50	12	4	1	97	395	4,07	81,44	Baik
X1.6	25	39	26	4	3	97	370	3,81	76,29	Baik
X1.7	24	56	14	3	0	97	392	4,04	80,82	Baik
<b>Mean</b>							<b>2695</b>	<b>3,97</b>	<b>79,38</b>	<b>Baik</b>

Sesuai dengan tabel yang tersedia, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai jawaban responden terhadap variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 3,97 dengan persentase TCR sebesar 79,38%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai indikator-indikator dalam variabel fasilitas kerja berada dalam jenis kelompok baik. Hal ini memperlihatkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah cukup memenuhi harapan responden dan dinilai mampu mendukung aktivitas kerja secara umum. karenanya, dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja dalam organisasi atau perusahaan yang diteliti telah diterima dengan baik oleh responden.

- 2) Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 4. 7**  
**Pengukuran Skala Sampel Variabel X2**

<i>Disiplin Kerja (X2)</i>										
Butir Soal	Jawaban					N	Skor	Mean	TCR(%)	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
X2.1	61	31	0	5	0	97	439	4,53	90,52	Sangat Baik
X2.2	65	28	4	0	0	97	449	4,63	92,58	Sangat Baik
X2.3	50	35	10	2	0	97	424	4,37	87,42	Sangat Baik
X2.4	50	37	9	1	0	97	427	4,40	88,04	Sangat Baik
X2.5	38	44	14	1	0	97	410	4,23	84,54	Baik
X2.6	22	62	13	0	0	97	397	4,09	81,86	Baik
X2.7	35	45	17	0	0	97	406	4,19	83,71	Baik
X2.8	29	51	17	0	0	97	400	4,12	82,47	Baik
<b>Mean</b>							<b>2913</b>	<b>4,29</b>	<b>85,80</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sesuai dengan tabel yang tersedia, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai dari jawaban responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 4,29 dengan persentase TCR sebesar 85,80%, menunjukkan bahwa disiplin kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden. Namun, hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin diterapkan secara konsisten, pendekatan yang terlalu kaku atau menekan dapat menghambat produktivitas pegawai.

- 3) Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Tabel 4. 8**  
**Pengukuran Skala Sampel Variabel X3**

<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>										
Butir Soal	Jawaban					N	Skor	Mean	TCR(%)	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
X3.1	54	31	6	5	1	97	423	4,36	87,22	Sangat Baik
X3.2	44	36	13	3	1	97	410	4,23	84,54	Baik
X3.3	26	38	20	10	3	97	365	3,76	75,26	Baik
X3.4	32	47	14	3	1	97	397	4,09	81,86	Baik
X3.5	23	56	16	0	2	97	389	4,01	80,21	Baik
X3.6	37	47	11	2	0	97	410	4,23	84,54	Baik
X3.7	34	40	17	5	1	97	392	4,04	80,82	Baik
X3.8	32	50	14	1	0	97	404	4,16	83,30	Baik
X3.9	29	54	11	3	0	97	400	4,12	82,47	Baik
X3.10	42	46	8	1	0	97	420	4,33	86,60	Sangat Baik
<b>Mean</b>							<b>2812</b>	<b>4,14</b>	<b>82,83</b>	<b>Baik</b>

Sesuai dengan tabel 4.8 yang tersedia, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 4,14 dengan persentase TCR sebesar 82,83%, yang menunjukkan pada pernyataan pertama dan terakhir masuk dikategori sangat baik dan rata-rata penilaian responden menilai indikator-indikator dalam variabel lingkungan kerja berada dalam kategori Baik. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada telah efektif dan mampu menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan secara umum. Responden merasa bahwa suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kenyamanan lingkungan mendukung produktivitas mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan yang diteliti telah diterima dengan baik oleh responden dan berperan

positif dalam mendukung kinerja mereka.

- 4) Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel Kepemimpinan (X4)

**Tabel 4. 9**  
**Pengukuran Skala Sampel Variabel X4**

<i>Kepemimpinan (X4)</i>										
<b>Butir Soal</b>	<b>Jawaban</b>					<b>N</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>TCR(%)</b>	<b>Kategori</b>
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>					
X4.1	18	58	14	6	1	97	377	3,89	77,73	Baik
X4.2	27	53	9	5	3	97	387	3,99	79,79	Baik
X4.3	19	62	9	5	2	97	382	3,94	78,76	Baik
X4.4	29	49	13	2	4	97	388	4,00	80,00	Baik
X4.5	31	52	7	6	1	97	397	4,09	81,86	Baik
X4.6	28	52	9	5	3	97	388	4,00	80,00	Baik
X4.7	30	51	8	6	2	97	392	4,04	80,82	Baik
X4.8	30	48	14	2	3	97	391	4,03	80,62	Baik
X4.9	25	48	14	8	2	97	377	3,89	77,73	Baik
X4.10	22	57	9	6	3	97	380	3,92	78,35	Baik
<b>Mean</b>							<b>2713</b>	<b>4,00</b>	<b>79,91</b>	<b>Baik</b>

Sesuai dengan tabel yang tersedia, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai dari jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan (X4) sebesar 4,00 dengan persentase TCR sebesar 79,91%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa indikator-indikator dalam variabel kepemimpinan telah dinilai baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi telah mampu menciptakan hubungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan sikap tanggung jawab dan keteladanan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan yang diteliti telah diterima dengan

baik oleh responden dan dinilai berkontribusi positif terhadap iklim kerja secara keseluruhan.

- 5) Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4. 10**  
**Pengukuran Skala Sampel Variabel Y**

<i>Produktivitas Kerja (Y)</i>										
<b>Butir Soal</b>	<b>Jawaban</b>					<b>N</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>TCR(%)</b>	<b>Kategori</b>
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>					
Y1	26	54	15	1	1	97	394	4,06	81,24	Baik
Y2	39	43	12	3	0	97	409	4,22	84,33	Baik
Y3	31	50	14	1	1	97	400	4,12	82,47	Baik
Y4	31	49	14	3	0	97	399	4,11	82,27	Baik
Y5	21	58	16	2	0	97	389	4,01	80,21	Baik
Y6	41	41	11	4	0	97	410	4,23	84,54	Baik
Y7	28	43	20	5	1	97	383	3,95	78,97	Baik
Y8	36	43	17	1	0	97	405	4,18	83,51	Baik
Y9	33	48	15	0	1	97	403	4,15	83,09	Baik
Y10	41	35	15	6	0	97	402	4,14	82,89	Baik
<b>Mean</b>							<b>2791</b>	<b>4,11</b>	<b>82,21</b>	<b>Baik</b>

Sesuai dengan tabel 4.10 yang tersedia, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4,11 dengan persentase TCR sebesar 82,21%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa indikator-indikator dalam variabel produktivitas kerja telah dinilai baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa para responden merasa produktivitas kerja mereka cukup optimal, baik dalam hal pencapaian target, efisiensi waktu, maupun kualitas hasil kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan

yang diteliti telah diterima dengan baik oleh responden dan mencerminkan kinerja individu yang efektif dalam mendukung tujuan organisasi.

#### **4. Deskripsi Hasil Analisis Data Penelitian**

Analisis data merupakan sebuah proses yang melibatkan evaluasi informasi berupa angka melalui metode perhitungan statistik untuk menilai dan menganalisis bagaimana pengaruh fasilitas, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah.

##### 1) Uji Instrumen Penelitian

###### a) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan proses evaluasi untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis telah melakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas yang dilakukan pada para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 97 responden. Berikut ini adalah data hasil pengujian validitas variabel penelitian. Untuk menentukan nilai validitas suatu item, skor item dikorelasikan dengan total skor dari seluruh item. Suatu item dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria, yaitu jika  $r$  hitung lebih dari 0,30 sebagai nilai  $r$  kritis.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. V: Bandung, Alfabeta, 2023), 181.

**Tabel 4. 11**  
**Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)**

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	1	0,640	0,30	Valid
	2	0,748	0,30	
	3	0,599	0,30	
	4	0,768	0,30	
	5	0,684	0,30	
	6	0,696	0,30	
	7	0,652	0,30	

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025

Tabel 4.11 mengindikasikan bahwa item-item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja dianggap valid. Data dianggap valid apabila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , yang menunjukkan bahwa *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap pernyataan lebih besar dari ambang batas minimum 0,30.

**Tabel 4. 12**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	1	0,478	0,30	Valid
	2	0,521	0,30	
	3	0,699	0,30	
	4	0,609	0,30	
	5	0,598	0,30	
	6	0,561	0,30	
	7	0,61	0,30	
	8	0,632	0,30	

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025

Suatu data dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{kritis}$  karena nilai syarat minimum  $r_{kritis}$  adalah 0,30, dari tabel 4.12 di atas nilainya lebih dari syarat minimum maka indikator pernyataan dari seluruh variabel disiplin kerja valid.

**Tabel 4. 13**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,698	0,30	Valid
	2	0,79	0,30	
	3	0,544	0,30	
	4	0,801	0,30	
	5	0,696	0,30	
	6	0,764	0,30	
	7	0,663	0,30	
	8	0,729	0,30	
	9	0,735	0,30	
	10	0,794	0,30	

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Tabel 4.13 mengindikasikan bahwa semua indikator dari variabel lingkungan kerja dianggap valid. Hal ini dikarenakan nilai data dianggap valid Ketika  $r\text{-hitung} > r\text{-kritis}$ , dengan nilai  $r\text{-kritis}$  minimum yang dapat diterima adalah 0,30. Setiap pernyataan yang tertera memiliki nilai yang melebihi ambang batas tersebut.

**Tabel 4. 14**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X4)**

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X4)	1	0,706	0,30	Valid
	2	0,854	0,30	
	3	0,802	0,30	
	4	0,862	0,30	
	5	0,821	0,30	
	6	0,808	0,30	
	7	0,817	0,30	
	8	0,804	0,30	
	9	0,762	0,30	
	10	0,824	0,30	

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Suatu data dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{kritis}$  karena nilai syarat minimum r-kritis adalah 0,30, dari tabel 4.14 di atas nilainya lebih dari syarat minimum maka indikator pernyataan dari seluruh variable kepemimpinan dianggap valid.

**Tabel 4. 15**

**Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,623	0,30	Valid
	2	0,750	0,30	
	3	0,673	0,30	
	4	0,591	0,30	
	5	0,619	0,30	
	6	0,695	0,30	
	7	0,653	0,30	
	8	0,669	0,30	
	9	0,645	0,30	
	10	0,676	0,30	

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025

Suatu data dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{kritis}$  karena nilai syarat minimum r-kritis adalah 0,30, dari tabel 4.15 di atas nilainya lebih dari syarat minimum maka indikator pernyataan dari seluruh variabel produktivitas kerja dianggap valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa konsisten sebuah instrumen penelitian menghasilkan data dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, seluruh item kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social*

Sciences) versi 29 for Windows. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) melebihi 0,60.<sup>14</sup>

**Tabel 4. 16**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<i>Reliability Statistics</i>		
<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>N of Items</b>
Fasilitas Kerja (X1)	0,808	7
Disiplin Kerja (X2)	0,734	8
Lingkungan Kerja (X3)	0,889	10
Kepemimpinan (X4)	0,940	10
Produktivitas Kerja (Y)	0,855	10

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,808, disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,734, lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,889, kepemimpinan (X4) memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,940, dan Y memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,855, sesuai dengan tabel 4.16 yang disebutkan diatas, maka hasilnya kuesioner yang diuji reliabel. Dengan informasi ini, tahap pengelolaan data bisa diteruskan ke tahap berikutnya.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29, Teknik analisis sampel *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menilai normalitas data dalam penelitian ini. Melihat nilai *asym.sig* untuk pengujian normalitas. Data biasanya berdistribusi normal jika nilai *asym.sig*  $\geq$  atau = 0,05 maka data tersebut

---

<sup>14</sup> M. Askari Zakariah, & Vivi Afrian. *Analisis Statistik Dengan SPSS Untuk Penelitian Kuantitatif*. (Cet. I, Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah, 2021), 39.

berdistribusi normal. Sebaliknya, data tidak berdistribusi normal jika nilai  $asympt.sig \leq 0,05$ .<sup>15</sup> Hasil dari uji normalitas yang dianalisis disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		97
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	1,26682901
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,057
	<i>Positive</i>	0,047
	<i>Negative</i>	-0,057
<i>Test Statistic</i>		0,057
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		,200 <sup>d</sup>

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025

Distribusi data dalam penelitian ini terdistribusi normal, seperti yang terlihat pada tabel 4.17 diatas, karena nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* nilainya 0,200 dimana  $\geq 0,05$  menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah variabel independent sudah termasuk dalam model regresi linier berganda yang memiliki hubungan kuat satu sama lain. Interaksi antara variabel independent dan dependen

---

<sup>15</sup> Nikolaus Duli. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. (Cet I, Yogyakarta: CV Budi Utama,2019), 114.

berdampak jika variabel independent memiliki hubungan signifikan satu sama lain.<sup>16</sup> Nilai *tolerance* dan *Varian Inflance Factor* (VIF) memberikan gambaran tentang ada atau tidaknya hubungan antarvariabel, koefisien korelasi harus kurang dari 0,10. Apabila terdapat korelasi yang kuat ini dapat menandakan adanya masalah multikolineritas. Berikut tabel hasil uji multikolineritas dibawah ini:

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		<i>Keterangan</i>
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Fasilitas Kerja (X1)	0,388	2,575	Tidak terjadi multikolineritas
Disiplin kerja (X2)	0,953	1,050	Tidak terjadi multikolineritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,384	2,602	Tidak terjadi multikolineritas
Kepemimpinan (X4)	0,965	1,037	Tidak terjadi multikolineritas

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Perhitungan nilai *tolerance* pada tabel 4.18 mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai di atas 0,10. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai 0,388, variabel disiplin kerja bernilai 0,953, variabel lingkungan kerja menyentuh angka 0,384 dan variabel kepemimpinan mencapai 0,965. Selain itu, nilai *VIF* untuk setiap variabel juga menunjukkan angka dibawah 10, dengan rincian adalah 2,575, 1,050, 2,602 dan 1,037. Oleh karena itu, penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolineritas.

---

<sup>16</sup> Ibid., 120

## c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji klasik dasar asumsi dalam analisis regresi linier. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka model regresi menjadi tidak valid sebagai alat prediksi dalam analisis statistik. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glaser dengan software SPSS versi 29.

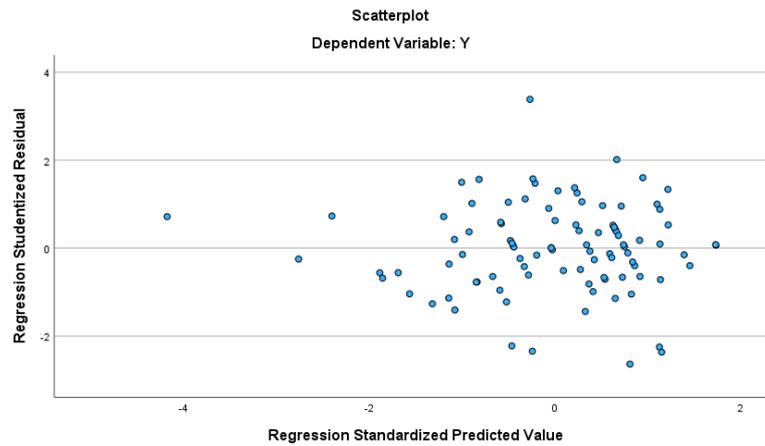
**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,457	4,270		0,107	0,915
	Fasilitas Kerja (X1)	-0,061	0,032	-0,301	-1,916	0,058
	Disiplin Kerja (X2)	-0,782	0,906	-0,089	-0,864	0,390
	Lingkungan Kerja (X3)	0,901	0,796	0,179	1,131	0,261
	Kepemimpinan (X4)	0,464	0,326	0,145	1,421	0,159

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas mengindikasikan bahwa nilai variabel X1, X2, X3, dan X4 dikatakan homogen karena memiliki nilai signifikan yang  $> 0,05$ , ini menyatakan variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Selain itu uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot* seperti dibawah ini:

**Gambar 4. 2**  
**Hasil uji asumsi klasik Heteroskedastisitas**



Hasil grafik *scatterplot* di atas menampilkan penyebaran titik-titik secara acak tanpa pola atau struktur yang jelas, yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### 3) Analisis Regresi Berganda

Keberadaan variabel dependen dan independen ditunjukkan oleh berbagai pengukuran dan pengamatan yang dikumpulkan bersama dalam penelitian ini. Teknik analisis *statistik non-parametrik* digunakan untuk memeriksa korelasi antara variabel-variabel ini. Untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian ini menggunakan pendekatan regresi berganda. Pada studi yang akan diamati yaitu pengaruh yang ditimbulkan, baik secara parsial maupun simultan dari variabel-variabel yang diteliti, berikut ini hasil pengujian data yang dihasilkan oleh aplikasi SPSS versi 29.

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	6.548	1.900		3.447	.001
X1(Fasilitas Kerja)	.504	.052	.394	9.640	.000
X2(Disiplin Kerja)	-.145	.043	-.088	-3.366	.001
X3(Lingkungan Kerja)	.554	.037	.618	15.042	.000
X4(Kepemimpinan)	.068	.019	.095	3.653	.000

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Mengacu pada tabel 4.19, bentuk persamaan regresi dari model ini dapat dituliskan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 6,548 + 0,504X_1 - 0,145X_2 + 0,554X_3 + 0,068X_4$$

Dari persamaan di atas mengindikasikan bahwa variabel X1 (Fasilitas Kerja), X3 (Lingkungan Kerja), dan X4 (Kepemimpinan) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), sedangkan variabel X2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh negatif. Penjelasan hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta yang mencapai 6,548 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka nilai untuk variabel dependen (Y) adalah 6,548.

- b. Karena koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja (X1) bernilai positif 0,504, maka hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel fasilitas kerja (X1) dengan variabel produktivitas kerja (Y). dengan kata lain, jika variabel X1 naik satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka variabel Y akan naik sebesar 0,504.
- c. Karena koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai negatif sebesar -0,145, maka hal ini mengidentifikasi adanya hubungan negatif antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel produktivitas kerja (Y) artinya jika variabel X2 meningkat satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka variabel Y akan menurun sebesar 0,145.
- d. Koefisien regresi untuk variabel X3 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,554 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X3, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan menyebabkan peningkatan pada variabel Y sebesar 0,554. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan variabel Y.
- e. Koefisien regresi untuk variabel X4 (Kepemimpinan) sebesar 0,068 mendeteksi bahwa peningkatan satu satuan pada X4, dengan variabel lainnya tetap konstan, akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y sebesar 0,068. Nilai positif ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan Y.

#### 4) Uji Hipotesis

##### a) Hasil Uji T

Hipotesis secara parsial dapat diuraikan berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 29, dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 21**  
**Coefficientsa Uji Parsial**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	6.548	1,900		3.447	.001
X1(Fasilitas Kerja)	.504	.052	.394	9.640	.000
X2(Disiplin Kerja)	-.145	.043	-.088	-3.366	.001
X3(Lingkungan Kerja)	.554	.037	.618	15.042	.000
X4(Kepemimpinan)	.068	.019	.095	3.653	.000

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Tabel 4.21 menyajikan hasil perhitungan uji statistik T untuk masing-masing variabel, yang jika dimasukkan dalam model regresi, akan tampak seperti berikut:

- a. Diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9,640 > t_{tabel} 1,98$  dan nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha$ )  $0,05$ . Artinya  $0,000 < 0,05$ , dengan ini mengindikasikan bahwa

variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

- b. Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,366 < t_{tabel} 1,98$  dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai  $alpha (\alpha) 0,05$ . Maknanya jika  $0,001 < 0,05$ , ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan, meskipun arah pengaruhnya negatif, terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).
- c. Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $15,042 > t_{tabel} 1,98$  dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $alpha (\alpha) 0,05$ . Maknanya jika  $0,000 < 0,05$ , ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).
- d. Diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X4) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,653 > t_{tabel} 1,98$  dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $alpha (\alpha) 0,05$ . Berarti jika  $0,000 < 0,05$ , dengan ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

#### b) Hasil Uji F

Hipotesis simultan merupakan pengujian yang dilakukan terhadap seluruh variabel secara bersamaan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29, dengan melalui uji *ANOVA*. *Output* dari pengujian tersebut dapat dipaparkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 22**  
**ANOVAa Uji Simultan**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	Sig.
1	<i>Regression</i>	2427.954	4	606.989	362.461	<.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	154.066	92	1.675		
	Total	2582.021	96			

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025

1) Maka Tingkat Signifikansi:

Tingkat signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 5\%$  (0,05), yang merupakan batas signifikansi umum dalam penelitian ini. Suatu hasil dianggap signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05

2) Menentukan F Tabel:

Dengan penerapan tingkat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ , df1 (jumlah variabel) = 4, dan df2 ( $n-k-1$ ) =  $97- 4 -1= 92$  (n merupakan jumlah sampel sedangkan k adalah jumlah variabel independen), maka nilai F tabelnya adalah 2,47 (nilai dapat dilihat pada tabel F statistik). Maka F tabel dalam penelitian ini adalah 2,47.

3) Kesimpulan berdasarkan hasil perolehan data pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar  $362,461 > F$  tabel 2,47 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Fasilitas Kerja), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Lingkungan Kerja), dan X4 (Kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

c) Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29, dapat diidentifikasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.970 <sup>a</sup>	.940	.938	1.294
<i>a.predictors: (constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan</i>				

*Sumber: Data Output SPSS. 29, 2025*

Diperoleh dari hasil pengolahan data dengan alat uji statistik SPSS 29 diperoleh koefisien determinasi berganda (*R Square*) yang bernilai 0,938 mengindikasikan bahwa secara bersamaan variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 93,8% kemudian sisanya adalah sebesar ( $100\% - 93,8\% = 6,2\%$ ) berasal dari peran variabel lain, yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### ***C. Pembahasan dan Hasil Penelitian***

#### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 29, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,504 untuk variabel fasilitas kerja (X1). Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam fasilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,504 pada produktivitas kerja (Y), yang menandakan adanya hubungan searah antara kedua variabel tersebut. Dari hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Selain itu, variabel fasilitas kerja (X1) juga memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut diperkuat dari hasil t-hitung 9,640 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,9861 (dengan derajat kebebasan 92 dan  $\alpha = 0,05$ ). Di samping itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian signifikan secara statistik.

Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska Bunga, dimana hasil penelitian mengindikasikan bahwa fasilitas kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Fasilitas

kerja yang memadai seperti peralatan yang lengkap, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan sarana dan prasarana yang baik terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.<sup>17</sup> Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketika kebutuhan dasar kerja terpenuhi dengan baik, maka semangat dan produktivitas kerja cenderung meningkat. Temuan ini menguatkan hasil penelitian ini, di mana variabel fasilitas kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Kesimpulannya bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan kerja.

Dalam kerangka teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), fasilitas kerja merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja karyawan. MSDM menekankan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta sarana dan prasarana yang mendukung merupakan bagian dari upaya organisasi untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Fasilitas kerja yang baik tidak hanya menunjang efisiensi operasional, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan dalam mencapai target organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan hal tersebut, di mana variabel fasilitas kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Temuan ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia bahwa investasi organisasi

---

<sup>17</sup> YF Bunga, AP Kurniawan dan YOD Silva, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka," *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, no. 1 (2023), 110-111.

dalam penyediaan fasilitas kerja yang optimal merupakan strategi penting untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang unggul dan berkelanjutan.

Dalam pandangan Ekonomi Islam, penyediaan fasilitas kerja juga termasuk dalam prinsip *takaful ijtima'i* (jaminan sosial), yaitu kewajiban kolektif dari organisasi untuk memastikan kesejahteraan para pekerjanya. Oleh karena itu, setiap bentuk fasilitas yang mendukung keberlangsungan dan kenyamanan bekerja, seperti ruang ibadah, ruang laktasi, ruang bermain anak, area hijau, hingga sarana transportasi dan kesehatan, tidak sekadar dianggap sebagai pelengkap administratif, tetapi sebagai hak pekerja dan kewajiban moral lembaga.<sup>18</sup>

Menurut para pakar Ekonomi Islam, seperti Antonio Syafi'i dan M. Umer Chapra, salah satu prinsip utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menciptakan keadilan (*'adl*) dan kesejahteraan bersama (*al-falah*).<sup>19</sup> Dalam hal ini, menyediakan fasilitas kerja yang baik merupakan bentuk investasi jangka panjang terhadap sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas, loyalitas, dan keberkahan bagi organisasi itu sendiri.<sup>20</sup>

Dengan demikian, temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, secara langsung selaras dengan nilai-nilai dasar dalam ekonomi Islam. Ketika organisasi berinvestasi dalam fasilitas kerja yang memadai, mereka tidak

---

<sup>18</sup> Ari Prayoga dan Dewi Qorotul Kaffah, *Manajemen Sarana dan Prasarana Perspektif Al-Qur'an dan Hadis* (Bandung: Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati, 2023), 165–178.

<sup>19</sup> Antonio Syafi'i, *Filsafat Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2021), 112.

<sup>20</sup> M. Umer Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shari'ah* (Jeddah: Islamic Research and Training Institute, 2008), 56–58.

hanya meningkatkan kinerja secara kuantitatif, tetapi juga menunaikan prinsip tanggung jawab sosial dan moral terhadap pegawai, yang sangat dijunjung tinggi dalam ajaran Islam.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.**

Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,145 untuk disiplin kerja (X2), yang berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam disiplin kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0,145 dalam produktivitas kerja (Y). Koefisien negatif ini menandakan hubungan terbalik antara disiplin kerja dan produktivitas. Meskipun demikian, hasil uji-t mengkonfirmasi bahwa pengaruhnya signifikan secara statistik, dengan nilai t hitung sebesar -3,366 melebihi nilai t kritis sebesar 1,9861 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ). Selain itu, tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05, mendukung kesimpulan bahwa temuan ini bermakna secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), meskipun hubungannya berarah negatif.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, peningkatan aspek tertentu dari disiplin kerja justru dapat berkorelasi dengan penurunan produktivitas kerja, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti tekanan, kekakuan aturan, atau kondisi kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu, hipotesis H2

diterima dalam arti bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y, namun pengaruhnya negatif.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Moh. Arafah dan Frengki Petingko di Parama Su Hotel Palu, yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan sebaliknya, yaitu bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).<sup>21</sup>

Karena hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja bersifat negatif dan signifikan secara statistik, maka organisasi pemerintahan seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) harus berhati-hati dalam menerapkan disiplin yang terlalu ketat atau formal, karena hal ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja dari pegawai yang dapat menurunkan produktivitas mereka.

Akan tetapi temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ripqi Wahyudi dan Savitri dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>22</sup> Penerapan disiplin yang terlalu ketat justru berpotensi menurunkan semangat kerja,

---

<sup>21</sup> Moh. Arafah dan Frengki Petingko, Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Parama Su Hotel Palu, *JMA: Journal of Metaverse Adpertisi* 2, no. 2 (2023): 1–9.

<sup>22</sup> Wahyudi, R., & Savitri, S., “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt. Delta Merlin Sragen”. *SMOOTING*, 22 no.4, (2024): 445.

menyebabkan tekanan psikologis, dan berdampak pada penurunan produktivitas. Meskipun disiplin kerja dianggap sebagai faktor penting dalam manajemen organisasi, namun jika tidak diimbangi dengan pendekatan yang humanis dan kondisi kerja yang mendukung, dapat memberikan dampak sebaliknya terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian ini, di mana variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan disiplin kerja yang tidak disertai dengan pendekatan yang adaptif dan komunikatif justru dapat berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai.

Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang bertujuan untuk mengatur perilaku karyawan agar sesuai dengan standar organisasi, serta menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, penerapan disiplin yang ideal adalah yang menyeimbangkan antara penegakan aturan dan pemberian dukungan moral serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) justru memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pendekatan disiplin yang terlalu otoriter tanpa mempertimbangkan faktor psikologis dan sosial karyawan dapat menimbulkan tekanan, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, penting bagi organisasi untuk menerapkan disiplin kerja dengan pendekatan yang lebih humanis dan komunikatif agar dapat meningkatkan

produktivitas, bukan sebaliknya. Hasil ini mempertegas bahwa keberhasilan penerapan disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh ketegasan aturan, tetapi juga oleh cara penyampaianya dan sejauh mana organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung.

Dalam pandangan ekonomi Islam, disiplin kerja memiliki dimensi yang lebih luas yang tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup etika, tanggung jawab sosial, dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dianalisis lebih dalam melalui prinsip-prinsip ekonomi Islam sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a) Dalam ekonomi Islam, keadilan adalah prinsip fundamental. Disiplin kerja yang terlalu ketat dapat menciptakan ketidakadilan dan tekanan yang berlebihan pada karyawan, yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Karyawan berhak mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung dan tidak menimbulkan stres berlebihan. Oleh karena itu, penerapan disiplin harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan agar tidak mengorbankan produktivitas.
- b) Islam mengajarkan pentingnya etika dalam bekerja. Disiplin kerja seharusnya tidak hanya dilihat dari segi kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari segi bagaimana karyawan diperlakukan. Jika disiplin diterapkan dengan cara yang otoriter, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan

---

<sup>23</sup> Aini, Rija, and Sri Sudiarti. "Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam". *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan* 1, no. 2 ( 2022): 174–178.

motivasi karyawan. Dalam hal ini, pendekatan yang lebih humanis dan komunikatif dalam menerapkan disiplin kerja akan lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam.

- c) Dalam perspektif ekonomi syariah, keseimbangan adalah kunci. Disiplin kerja harus diimbangi dengan dukungan moral dan lingkungan kerja yang baik. Penerapan disiplin yang ideal adalah yang tidak hanya menekankan pada kepatuhan, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang mendorong pengembangan potensi individu.
- d) Dalam perspektif ekonomi syariah, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat penting. Pendekatan yang komunikatif dalam menerapkan disiplin kerja dapat membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat dipahami dalam konteks ekonomi Islam sebagai peringatan untuk tidak menerapkan disiplin secara kaku dan otoriter. Sebaliknya, organisasi harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, etis, dan mendukung, sehingga disiplin kerja dapat diterapkan dengan cara yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam yang menekankan keseimbangan, keadilan, dan tanggung jawab sosial.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.**

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja (X3), maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,554 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan langsung antara kedua variabel, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, hasil uji-t untuk variabel ini menghasilkan nilai t sebesar 15,042, yang jauh melebihi nilai t kritis 1,9861, yang memperkuat signifikansi statistik dari hubungan ini, yang berarti t hitung berada di wilayah  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Afilia Aruperes, Irvan Trang, dan Merinda H. Ch Pandowo, yang juga melaporkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, dengan koefisien regresi sebesar 0,554. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif berkontribusi pada kenyamanan dan motivasi yang lebih besar bagi karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.<sup>24</sup>

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Siti Halimatus Sa'diyah yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t\text{-hitung sebesar } 3,257 > t\text{-tabel } 1,681$ , terbukti bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.<sup>25</sup>

Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

---

<sup>24</sup> Afilia Aruperes, Irvan Trang, and Merinda H. Ch Pandowo, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 645.

<sup>25</sup>Siti Halimatussadiyah Halimah, "Pengaruh Standar Operating Procedure Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, no. 2 (2023): 130.

pegawai. Dalam teori manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara efektif dan efisien agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.<sup>26</sup> Salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem kepemimpinan yang efektif, serta pemberian fasilitas dan penerapan disiplin kerja yang tepat. Dalam konteks ini, produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu menerapkan fungsi-fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengembangan karyawan, serta pemeliharaan hubungan kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola berbagai faktor internal organisasi yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai.

Dalam perspektif ekonomi syariah, lingkungan kerja bukan hanya ruang fisik untuk melakukan aktivitas ekonomi, tetapi merupakan bagian integral dari kesejahteraan dan kemaslahatan manusia (*ḥifẓ al-nafs* dan *ḥifẓ al-māl*). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik tidak hanya dinilai dari fasilitas dan kenyamanan

---

<sup>26</sup>Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja* (Cet. I, Purbalingga; Eruka Media Aksara, 2021), 56.

fisik, tetapi juga dari nilai-nilai spiritual, etika, dan sosial yang terkandung di dalamnya, sebagai berikut:<sup>27</sup>

a) Keadilan dan Kesejahteraan Pekerja

Islam memandang bahwa kesejahteraan pekerja adalah bagian dari keadilan sosial (*al-'adl al-ijtimā'ī*). Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung adalah bagian dari kewajiban manajemen untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Dalam QS. Al-Ma'idah: 8, Allah memerintahkan untuk berlaku adil karena adil lebih dekat kepada takwa. Maka, menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi adalah bagian dari implementasi nilai keadilan itu sendiri.

b) Tanggung Jawab Moral Manajemen (Amanah)

Dalam ekonomi Islam, para pemimpin atau manajer dianggap memegang amanah (tanggung jawab moral) dalam memastikan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Lingkungan kerja yang buruk dan penuh tekanan bertentangan dengan prinsip amanah dan dapat dianggap sebagai bentuk pengabaian terhadap hak-hak pekerja. Maka, menyediakan ruang kerja yang sehat, harmonis, dan memotivasi adalah bagian dari tanggung jawab spiritual seorang pemimpin.

c) Lingkungan sebagai Sarana Ibadah dan Produktivitas (Ibadah dan Iḥsan)

Dalam Islam, bekerja adalah bagian dari ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang

---

<sup>27</sup> Nurhayati, "Konsep Etos Kerja dalam Islam," *Jurnal Hukum Ekonomi Islam* 5, no. 2 (2021): 120-123.

kondusif menjadi sarana untuk memperlancar ibadah tersebut, karena mendukung pekerja untuk bekerja dengan penuh ihsan (kesungguhan). Sebaliknya, lingkungan kerja yang toksik dapat merusak niat, mengganggu fokus, dan menurunkan motivasi, yang berdampak pada produktivitas dan keberkahan hasil kerja.

d) Etika Interpersonal dan Budaya Kerja Islami

Dalam ekonomi syariah, interaksi sosial yang baik (*akhlaq al-karimah*) antara rekan kerja, atasan, dan bawahan menjadi bagian penting dari lingkungan kerja. Islam mendorong terciptanya budaya kerja yang penuh dengan *ta'awun* (saling tolong-menolong) dan *ukhuwah* (persaudaraan). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara spiritual dan sosial akan menciptakan semangat kolektif dalam bekerja, yang berujung pada produktivitas tinggi.

**4. Pengaruh Kepemimpinan (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.**

Berdasarkan uji hipotesis dengan program statistik SPSS 29, variabel kepemimpinan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Koefisien regresi yang dihitung sebesar 0,068, yang menunjukkan bahwa peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,068 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah antara kepemimpinan dan produktivitas kerja. Variabel kepemimpinan terbukti secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji-t,

dimana nilai t hitung sebesar 3,653 melebihi nilai t tabel sebesar 1,9861, yang mengindikasikan bahwa hasil tersebut berada di wilayah penerimaan  $H_a$ . Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05 juga memperkuat temuan ini.

Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X4) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan efektif mampu mendorong serta meningkatkan performa karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, hipotesis H4 diterima.

Temuan penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazhar Amin Firmansyah dan Vera Maria Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi intensitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Tentu ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam membentuk semangat kerja dan pencapaian hasil kerja yang optimal.<sup>28</sup>

Secara umum, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang baik dan efektif mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin dan produktif. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi

---

<sup>28</sup>NA Firmansyah dan V Maria, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang," *Jurnal Inovasi Penelitian*, no. 12 (2022): 3843.

faktor kunci dalam memastikan tercapainya target produktivitas di lingkungan organisasi.

Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai. Teori ini menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara efektif dan efisien agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang kompeten memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.<sup>29</sup>

Dalam perspektif ekonomi syariah, kepemimpinan (*al-qiyādah*) tidak hanya dipandang sebagai kekuasaan administratif, tetapi merupakan amanah yang mengandung tanggung jawab moral, spiritual, dan sosial. Seorang pemimpin bertugas tidak hanya untuk mencapai target organisasi, tetapi juga untuk memelihara kesejahteraan, keadilan, dan keharmonisan dalam organisasi, sebagaimana tercermin dalam prinsip-prinsip syariah:<sup>30</sup>

a) Kepemimpinan sebagai Amanah dan Tanggung Jawab Moral

Pemimpin dituntut untuk mengarahkan, membimbing, dan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bekerja sesuai potensi terbaiknya, dengan cara yang etis dan penuh kasih sayang (rahmat). Oleh karena itu,

---

<sup>29</sup>Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja* (Cet. I, Purbalingga; Eruka Media Aksara, 2021), 58.

<sup>30</sup> Amirul Syah, *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam* (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2021), 83-85.

gaya kepemimpinan yang adil, terbuka, dan komunikatif dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

b) Prinsip *Syura* (Musyawarah) dalam Kepemimpinan

Ekonomi syariah menekankan pentingnya partisipasi (*syura*) dalam pengambilan keputusan. Pemimpin ideal dalam pandangan Islam adalah mereka yang tidak otoriter, tetapi melibatkan bawahannya dalam proses kerja. Ini menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, yang secara empiris terbukti meningkatkan semangat kerja dan output produktivitas pegawai.

c) Kepemimpinan Transformasional dalam Islam

Konsep kepemimpinan nabawi (*prophetic leadership*) mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks Islam. Nabi Muhammad SAW dikenal sebagai pemimpin yang memotivasi, menginspirasi, memberi keteladanan, dan memperhatikan kesejahteraan orang yang dipimpinnya. Dalam organisasi modern berbasis syariah, pemimpin yang meneladani sifat *siddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (komunikatif), dan *fathanah* (cerdas) akan mendorong produktivitas kerja secara berkelanjutan.

d) *Maqashid Syariah* dan Produktivitas Kerja

Dalam kerangka *maqashid al-syari'ah*, perlindungan terhadap harta (*hifz al-māl*) dan jiwa (*hifz al-nafs*) menjadi relevan dalam manajemen organisasi. Pemimpin harus mampu menciptakan sistem kerja yang tidak hanya mengejar profit, tetapi juga menjaga integritas, keadilan, dan keseimbangan. Lingkungan kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai ini akan menjadi

ladang produktivitas yang tidak hanya menghasilkan angka, tetapi juga keberkahan (*barakah*).

Dengan demikian, temuan bahwa kepemimpinan (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) sejalan dengan prinsip-prinsip dalam ekonomi Islam. Pemimpin yang menjalankan perannya sebagai amanah, menerapkan nilai-nilai syura, adil, dan berakhlak mulia akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bersemangat, dan produktif. Gaya kepemimpinan seperti ini tidak hanya menciptakan efisiensi dan pencapaian target organisasi, tetapi juga menumbuhkan kesejahteraan spiritual dan sosial dalam lingkungan kerja.

#### **5. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 29, variabel fasilitas kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini didukung oleh hasil uji F sebesar 362,461 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,47 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 diterima.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, terlihat bahwa keempat variabel, yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, secara

bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,940 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 93,8% terhadap variasi produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 6,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa dari keempat variabel tersebut, lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,554 dan nilai t hitung sebesar 15.042, yang jauh melebihi nilai t tabel sebesar 1.9861, serta nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting dalam meningkatkan performa kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara variabel yang diteliti, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja. Selain itu, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan juga memberikan kontribusi positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara kolektif variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Keempat variabel tersebut tidak berdiri sendiri, namun saling berhubungan dan dapat berinteraksi dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Sebagai contoh, fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan disiplin kerja karena karyawan merasa memiliki dukungan sarana dan prasarana yang memadai

untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang baik dapat merangsang kedisiplinan karena membentuk situasi kerja yang positif dan bebas hambatan. Kepemimpinan yang efektif juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya disiplin di tempat kerja melalui teladan dan pengawasan yang konsisten. Selain itu interaksi antara fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi secara signifikan. Efek ini semakin kuat ketika disiplin kerja tinggi, yang memperkuat pengaruh positif lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas.

Dalam pandangan ekonomi islam, produktivitas kerja tidak semata diukur dari seberapa banyak output yang dihasilkan, melainkan juga kualitas kerja yang dilakukan secara amanah, efisien, dan bermanfaat bagi umat. Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, dan setiap usaha yang dilakukan dengan niat baik serta cara yang halal akan dinilai sebagai amal saleh. Prinsip ini ditegaskan dalam Surah Al-Insyirah ayat 7 menjadi dasar kuat bahwa Islam mendorong produktivitas berkelanjutan, tidak stagnan, tidak bermalas-malasan, dan selalu mengisi waktu dengan aktivitas yang bermanfaat.<sup>31</sup> Dalam hal organisasi modern, ini bermakna bahwa setelah menyelesaikan satu pekerjaan, seorang pegawai harus melanjutkan pekerjaan lainnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Ayat ini juga menanamkan etos kerja Islami, seperti:<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Anwar, Moch. Khoiril. "Produktivitas Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *BISEI : Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam* 5, no. 01 (2020): 9-11.

<sup>32</sup> Amirul Syah, *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam* (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2021), 45-47.

- a) Ketekunan (*jiddiyyah*): bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa menunda pekerjaan.
- b) Keuletan (*sabr*): tidak mudah menyerah meski menghadapi kesulitan.
- c) Efisiensi waktu (*hifz al-waqt*): menggunakan waktu secara optimal, sesuai prinsip manajemen waktu dalam Islam.

Fasilitas kerja yang baik merupakan bentuk *ihsan* dari manajemen kepada karyawan, agar dapat bekerja optimal. Disiplin kerja selaras dengan prinsip *istiqamah* dan pengelolaan waktu, lingkungan kerja yang sehat mencerminkan prinsip *rahmah* dan *ukhuwwah*, yang menciptakan kenyamanan dan mendorong kolaborasi produktif dan Kepemimpinan efektif adalah bentuk dari *amanah* dan *syura* (musyawarah), menciptakan iklim kerja yang motivatif dan produktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap 93,8% variasi produktivitas kerja, yang merupakan angka yang sangat tinggi. Dalam perspektif syariah, ini menunjukkan bahwa manajemen yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam aspek teknis organisasi seperti disiplin, fasilitas, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpotensi menciptakan produktivitas yang barokah dan berkelanjutan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berlandaskan hasil analisis data, temuan penelitian, pengolahan data, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya, semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. Fasilitas yang baik menciptakan kenyamanan kerja dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin yang diterapkan secara kaku atau tidak sesuai konteks dapat berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perlu penerapan disiplin yang seimbang dan disesuaikan dengan karakteristik organisasi serta kebutuhan pegawai agar hasilnya optimal.

##### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja (X3) ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan yang aman, bersih, nyaman, serta

didukung oleh hubungan sosial yang baik antarpegawai, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan (X4) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan mampu memberikan dukungan moral serta motivasi, secara langsung mendorong peningkatan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas.

#### 5. Pengaruh Simultan Keempat Variabel terhadap Produktivitas Kerja

Secara simultan, fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 362,461 yang jauh lebih besar dari F tabel (2,47) serta nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### ***B. Saran***

Berdasarkan hasil yang telah dijabarkan, berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penelitian selanjutnya:

1. Berdasarkan temuan penelitian, terlihat bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pimpinan instansi disarankan untuk terus meningkatkan fasilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif.

2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu belum mempertimbangkan pengaruh variabel lain seperti etos kerja, budaya organisasi, atau sistem penghargaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel-variabel tersebut untuk memperkaya hasil penelitian.
3. Disiplin kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen dinas terkait untuk meninjau kembali bagaimana pendekatan disiplin diterapkan agar tidak menimbulkan tekanan atau resistensi dari para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimudin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cet. I. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Adokia, Eldricar Jener, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA* 12, no. 3 (2024): 1140-1142.
- Agustianti, Rifka, et al., eds. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Cet. I. Yogyakarta: CV. Tohar Media, 2022.
- Aini, Rija, and Sri Sudiarti. “Implementasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam.” *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2022): 174–186.
- Anwar, Moch. Khoirul. “Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam* 5, no. 01 (2020): 1–14.
- Arafah, Moh., dan Frengki Petingko. *Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Parama Su Hotel Palu*. JMA: Journal of Metaverse Adpertisi 2, no. 2 (2023): 1–9.
- Aruperes, Afilia, Irvan Trang, dan Merida H.Ch. Pandowo, “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara,” *JEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, no. 4 (2022).
- Ash Shiddieqy, Muhammad Hasbi. *Al Bayan: Tafsir Penjelas Al-Qur'an*. Cet. II. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2002.
- Bintoro, dan Darmayanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cet. I. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Bunga, Yuliana Fransiska, Antonius Philippus Kurniawan, dan Yustina Olivia Da Silva “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka” *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, no. 1 (2023).
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada, 2015.
- Darman, dan Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Cet. I. Jakarta: Guepedia, 2021.

- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah. *Data Inventaris*. Dokumen internal. Palu: DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah, 2025.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. "Struktur Organisasi." Diakses 8 Januari 2025. <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/struktur-organisasi/>.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. "Visi dan Misi." Diakses pada 8 Januari 2025. <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/visi-misi/>.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. "Tugas Pokok dan Fungsi." Diakses 8 Januari 2025. <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi/>.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. "Sejarah DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah." Diakses 8 Januari 2025. <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/sejarah/>.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah. "Profil DPMPTSP Provinsi Sulawesi Tengah." Diakses 5 Januari 2025. <https://dpmptsp.sultengprov.go.id/profil/>.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Laporan Kinerja. Palu: DPMPTSP, 2024.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Cet I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Fadilla, Zahara, *et al.*, eds. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit XYZ, 2022.
- Febrianita, Hendra Saputro, A., & Herlinawati, E. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MASplast Poly Film)," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), (2023).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*. Cet VII, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cet-I, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Gun, dan Mardiatmoko. "Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda

Canarium Indicum)." BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan 14.3 (2020): 333-534.

Halimah, Siti Halimatussadiyah. "Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas," *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, no 2. (2023).

Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cet. I. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.

Holy, Intan, Haedar, dan Sari Ratna Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2023).

Indrawati, Lili, dan Etti Ernita Sembiring. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah" *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, no 2. (2020).

Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja", *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021).

Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemah Per Ayat – Surah Al-Insyirah (94): 1–8*. Diakses pada 5 Januari 2025. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/94?from=1&to=8>.

Kitta, Syafruddin, Nurhaeda, M. Idris. "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023).

Krisdianti, Rita and Mei Santi, "Produktivitas Di Pt Hdms Profesional Blitar Perspektif Ekonomi Islam," *IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman* 8, no.1 (2024).

Larosa, Yoel Melsaro, Meiman Hidayat Waruwu, dan Otanius Laia. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai". *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, no 1. (2022).

Lupiyaodi, Rambat. *Manajemen pemasaran Jasa*. Cet. I, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*. Cet. III. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2021.

Madjidu, Alfian, Idris Usu, dan Yaqub, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022).

- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi 2*. Jakarta: Cet V; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Mulia, Rizki Afri. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Cet. I, Purbalingga: Eruka Media Aksara, 2021.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. VIII. Bogor: In Media, 2015.
- Mustopa, Anwar Muhammad Rayhan Azwar. "Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Wieda Sejahtera," *Jurnal Administrasi Profesional* 03, no. 01 (2022).
- NA Firmansyah, V Maria. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang" *Jurnal Inovasi Penelitian*, no 12. (2022).
- Najib, Yusrin. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan*, Pasuruan.Skripsi.
- Nurhayati. "Konsep Etos Kerja dalam Islam." *Jurnal Hukum Ekonomi Islam* 5, no. 2 (2021): 119–128.
- Palagan, Pandu Palagan, Bobby Fisher, dan Darto. *Analisis Data Statistik Menggunakan SPSS*. Cet. I, Jakarta: UM Jakarta Press, 2018.
- Parashakti, Ryani Dhyana, dan Dewi Noviyanti. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, Vol. 2 no. 2 (2021).
- Pratiwi, Adinda dan Rita Intan Permatasari. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik sejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor," *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)* 3.1 (2022).
- Priyatno, Dwi. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Cet-I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013.
- Rangkuti, Agus Edi. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara," *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, no. 1 (2021): 555-556.
- Rinaldi, Muhammad, Muhammad Nanang Prayudyanto, dan Syaiful Syaiful. "Persepsi Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek dengan Metode Uji Asumsi dan Uji Regresi Linear

- Berganda,” *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)*, no. 1. (2021).
- Rivai, Veithzal Zainal, et al., eds. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cet. VII. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Cet. VI. Depok: Rajawali Pers, 2014.
- Rumawas, Wehelmina. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press, 2021.
- Santoso, Imam, dan Harries Madiistriyatno. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cet I, Tangerang: Indigo Media, 2021.
- Sari, Ni Made Omita, R Tri Priyono Budi Santoso, dan I Ketut Sirna. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel” *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, no 1. (2022).
- Sarjono, Haryadi. *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Cet. III : Jakarta Salemba Empat, 2011.
- Septiady, Adryan dan Wajih Mochamad Hamidan. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Tri Keeson Utama),” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10*, no. 1 (2022).
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah*. Cet. II. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson Education, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet V, Bandung: PT. Alfabeta, 2023.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet II, Bandung: PT. Alfabeta, 2020.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cet. I. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sumartini, Kurnia Sada Harahap, dan Sthevany Sthevany. "Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert Di Perusahaan Pembekuan Tuna." *Aurelia Journal* 2.1 (2020).
- Supriyadi, Rambat Lupiyodi. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Cet. II. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

- Suryadewi, Made Dani, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gusti Ayu Ketut Giantar. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *E-Jurnal Manajemen* 9.9 (2020).
- Sutrisno, dan H. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XI. Jakarta: Kencana, 2020.
- Syah, Amirul. *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Syahputri, *et al.*, eds. "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* 2.1 (2023).
- Wahyudi, R., & Savitri, S., "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt Delta Merlin Sragen". *SMOOTING*, 22(4), (2024).
- Yam, Jim Hoy, dan Ruhayat Taufik. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Ilmu Administrasi* 3.2 (2021).
- Yanti, Randi, Riska; Pundissing, Rati dan Tangdialla. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Toraja Utara," *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 6 (2024).
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. I. Jambi: Rajawali Press, 2015.
- Zulfajri, M. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Bengkulu, 2006.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)**

### **Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah)**

Petunjuk pengisian:

- 1) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan 5 tentang identitas responden.
- 2) Setiap pertanyaan serta pilihan jawaban dibaca secara teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
- 3) Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami sebagai tenaga kerja. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai mohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

- 4) Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

- 5) IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/D3/S1/S2/S3

5. Bidang :

6. Golongan :

7. Masa Kerja :

Keterangan:

\*:Coret yang tidak perlu

**Fasilitas kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2.	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan dan tidak menghambat pekerjaan saya.					
3.	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
4.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
5.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					
6.	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja					
7.	Alat transportasi perusahaan tersedia untuk mendukung kebutuhan operasional perusahaan.					

**Disiplin kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas.					
3.	Saya pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal tanpa izin atasan.					
5.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.					
6.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.					
7.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
8.	Penggunaan seragam kerja membantu mencerminkan profesionalisme dan identitas perusahaan.					

### Lingkungan kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan kerja antar pegawai di tempat saya sangat baik dan saling mendukung.					
2.	Rekan kerja saya selalu bersikap profesional dalam menyelesaikan tugas bersama					
3.	Komunikasi antar pegawai berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti.					
4.	Saya merasa mudah untuk menyampaikan ide atau pendapat kepada rekan kerja dan atasan.					
5.	Ruang kerja di tempat saya selalu terjaga kebersihannya					
6.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya merasa nyaman dan lebih produktif.					
7.	Penerangan di ruang kerja sangat memadai untuk mendukung saya bekerja dengan nyaman.					
8.	Saya tidak pernah merasa terganggu oleh kurangnya pencahayaan di tempat kerja.					
9.	Tempat kerja saya memiliki sistem keamanan yang baik untuk melindungi karyawan.					
10.	Saya merasa aman bekerja karena adanya kebijakan dan fasilitas yang mendukung keamanan kerja.					

### Kepemimpinan (X4)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin di tempat kerja saya menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai.					
2.	Pemimpin selalu mendengarkan masukan dan menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai					
3.	Pemimpin menunjukkan sikap yang ramah, adil, dan profesional dalam bekerja sehari-hari.					
4.	Pemimpin menunjukkan integritas dan kedisiplinan yang dapat menjadi teladan bagi pegawai					
5.	Pemimpin memastikan lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kolaborasi antar pegawai.					
6.	Saya merasa pemimpin tidak memihak dalam membuat keputusan terkait sanksi atau penghargaan.					

7.	Pemimpin mampu mendelegasikan tugas dan wewenang secara jelas kepada pegawai.					
8.	Pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik.					
9.	Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi yang membantu pegawai menyelesaikan tugas mereka.					
10.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan saran atau kritik kepada pemimpin tanpa rasa takut.					

### Produktivitas kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dalam waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya dibandingkan dengan periode sebelumnya					
4.	Pekerjaan yang saya selesaikan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi					
5.	Saya selalu memiliki semangat kerja tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari					
6.	Motivasi dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik					
7.	Saya terus belajar dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya sering mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan yang mendukung peningkatan produktivitas kerja					
9.	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar mutu yang ditetapkan					
10.	aya menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efisien.					

## Lampiran 2: Tabulasi Data Responden

FASILITAS KERJA (X1)							TOTAL	DISIPLIN KERJA (X2)								TOTAL	LINGKUNGAN KERJA (X3)										TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
5	4	4	4	4	4	3	28	4	5	4	4	3	3	3	3	29	5	5	3	3	2	5	5	4	4	4	40
4	3	5	4	5	2	2	25	4	5	4	4	3	4	4	4	32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
3	5	5	4	5	3	5	30	5	4	3	3	4	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	3	5	4	4	4	5	28	5	4	4	4	3	3	4	31	2	3	4	4	4	5	5	3	4	5	40	
3	3	5	4	1	3	4	23	3	4	3	3	3	4	4	28	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	35	
4	5	3	4	4	3	3	26	4	4	4	5	5	4	3	32	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	3	5	3	5	4	28	5	4	4	4	3	4	3	30	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	39	
4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	5	4	5	4	4	34	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	
4	3	4	4	5	3	4	27	5	5	4	4	3	4	4	33	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	5	4	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	5	3	5	5	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	44	
4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	33	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	40	
4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	2	3	4	3	4	27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	
4	4	3	4	4	4	3	26	5	5	4	4	5	4	3	34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	
4	5	3	4	5	4	4	29	5	5	3	3	4	4	4	33	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	45	
4	4	3	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	5	3	3	5	5	4	30	5	4	3	3	4	4	5	32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
5	3	2	3	3	3	4	23	4	4	4	4	4	5	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	3	3	3	3	4	4	24	5	4	2	3	5	4	5	32	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34	
4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	4	4	5	4	5	36	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	
5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	4	5	5	4	4	36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	
3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	4	4	4	4	4	34	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46	
4	4	3	4	5	4	5	29	5	4	4	4	4	5	4	34	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	45	
4	4	3	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	3	32	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	38	
3	3	4	3	4	3	4	24	5	5	5	5	5	4	5	39	4	3	2	3	3	3	5	4	4	4	35	
2	2	3	2	2	2	3	16	5	5	4	4	4	5	4	35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	4	4	5	37	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	
4	4	3	4	3	3	5	26	5	5	4	5	5	4	5	37	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39	
4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	3	3	4	3	3	28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
3	2	5	3	3	3	3	22	5	5	4	4	5	4	4	35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	
3	3	3	4	4	3	4	24	3	5	3	4	4	4	4	31	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39	
3	3	4	2	3	2	3	20	5	5	4	4	5	4	5	38	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	32	
4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	46	
3	5	5	5	5	3	5	31	4	4	3	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	3	4	4	4	3	4	26	5	5	4	4	5	4	4	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
3	4	4	5	4	3	4	27	4	3	3	4	5	4	5	32	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45	
4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	4	4	3	33	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	32	
4	4	5	5	5	3	4	30	4	4	4	5	4	4	3	31	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	46	
4	4	5	4	5	4	5	31	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45	
5	4	5	5	5	5	4	33	4	5	5	5	4	5	4	36	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	
4	5	1	2	4	4	4	24	5	5	5	5	3	4	4	35	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	42	
4	5	3	5	4	3	4	28	4	5	4	5	4	4	3	33	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	45	
4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	4	4	4	4	3	4	26	5	5	5	5	4	3	5	35	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	39	
4	4	3	3	4	4	4	26	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	3	3	2	2	4	4	21	5	5	5	5	4	4	5	38	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41	
5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	4	3	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	4	4	5	37	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	45	
4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	
4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	5	5	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	5	4	4	3	33	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	
4	4	3	3	4	1	3	22	4	5	4	5	3	4	3	31	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	43	
1	2	1	4	4	1	2	15	5	5	5	5	5	5	4	39	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	
4	4	4	3	4	3	4	26	4	5	5	5	4	3	4	33	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	36	
4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	
5	3	2	4	4	5	5	28	4	5	5	5	4	3	4	34	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	
2	1	2	2	4	4	4	17	5	5	5	4	5	4	4	36	2	2	4	2	3	4	1	3	2	3	26	
4	4	3	4	3	3	4	25	4	5	5	5	3	4	4	34	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	36	
4	5	3	5	5	3	5	30	5	5	5	5	4	5	3	35	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47	
4	4	5	5	5	4	5	32	5	4	5	4	5	4	4	35	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	
4	3	3	3	5	3	4	25	5	5	5	4	4	4	5	37	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	42	
3	4	4	4	4	1	4	24	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	5	2	5	2	4	4	27	3	5	5	5	4	3	3	31	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36	
3	4	3	3	3	3	3	22	5	5	5	5	5	4	5	38	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	
4	3	3	2	3	2	2	19	5	5	5	5	4	4	5	37	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	38	
4	4	5	3	5	5	5	31	5	5	5	5	5	4	5	39	5	3	2	3	4	4	3	5	4	4	37	
4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	5	4	5	4	4	36	5	4	2	4	4	5	4	5	4	5	42	
5	4	5	5	5	3	4	31	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	45	
4	3	3	4	3	3	3	23	5	5	5	5	4	4	4	36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	
5	5	3	5	5	3	4	30	5	5	4	5	3	5	4	36	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	
4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	5	4	5	4	3	34	5	4	2									

KEPEMIMPINAN (X4)										TOTAL	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)										TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
3	4	2	4	4	5	5	4	4	5	40	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	43
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	44
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	38
4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	43	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	42
3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	43	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	42
4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	39	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	42	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	45
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	42
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	44
4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	42	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	30	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	43
5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	42	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	37
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44	3	3	4	5	3	2	2	4	3	2	31
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	41	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	39	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	44
5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	42	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	40	5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	41
5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	40	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	44
4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	43	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	37
4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	39	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	40	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	39
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	4	5	4	5	5	3	40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	2	2	1	2	2	2	2	3	1	4	21
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	37
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	44	3	2	3	4	4	2	1	2	4	2	27
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	39	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	42
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	39
5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	38	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	37
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46	4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	34
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4	2	3	4	2	4	4	3	5	2	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	2	3	5	4	4	4	3	39
5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	39	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	44
5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	36	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	43
5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	43	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	40
4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	38	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	36
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	46	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	44
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
2	1	2	1	2	2	1	2														

### Lampiran 3: Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Tabel Hasil Uji Validitas

##### 1. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X1	1	0,640	0,30	Valid
	2	0,748	0,30	
	3	0,599	0,30	
	4	0,768	0,30	
	5	0,684	0,30	
	6	0,696	0,30	
	7	0,652	0,30	

##### 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X2	1	0,478	0,30	Valid
	2	0,521	0,30	
	3	0,699	0,30	
	4	0,609	0,30	
	5	0,598	0,30	
	6	0,561	0,30	
	7	0,61	0,30	
	8	0,632	0,30	

##### 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X3	1	0,698	0,30	Valid
	2	0,79	0,30	
	3	0,544	0,30	
	4	0,801	0,30	
	5	0,696	0,30	
	6	0,764	0,30	
	7	0,663	0,30	
	8	0,729	0,30	
	9	0,735	0,30	
	10	0,794	0,30	

5. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X4)

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X4	1	0,706	0,30	Valid
	2	0,854	0,30	
	3	0,802	0,30	
	4	0,862	0,30	
	5	0,821	0,30	
	6	0,808	0,30	
	7	0,817	0,30	
	8	0,804	0,30	
	9	0,762	0,30	
	10	0,824	0,30	

6. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Validitas	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Y	1	0,623	0,30	Valid
	2	0,75	0,30	
	3	0,673	0,30	
	4	0,591	0,30	
	5	0,619	0,30	
	6	0,695	0,30	
	7	0,653	0,30	
	8	0,669	0,30	
	9	0,645	0,30	
	10	0,676	0,30	

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

1. Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	8

3. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

4. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

5. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

## Lampiran 4: Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		97	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,26682901	
Most Extreme Differences	Absolute	,057	
	Positive	,047	
	Negative	-,057	
Test Statistic		,057	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,610	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,597
		Upper Bound	,622

### Tabel Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

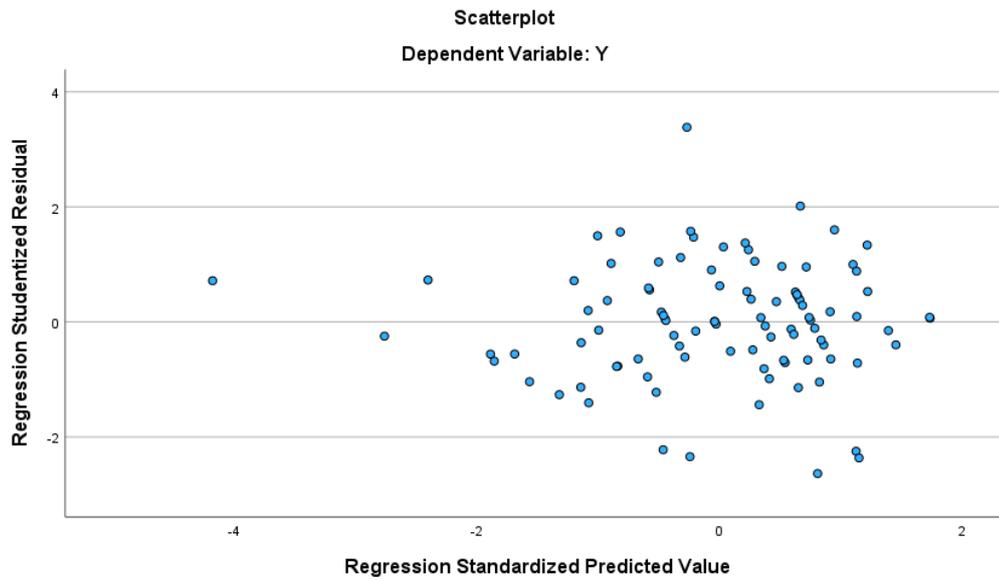
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,548	1,900		3,447	<,001		
	X1	,504	,052	,394	9,640	<,001	,388	2,575
	X2	-,145	,043	-,088	-3,366	,001	,952	1,050
	X3	,554	,037	,618	15,042	<,001	,384	2,602
	X4	,068	,019	,095	3,653	<,001	,965	1,037

a. Dependent Variable: Y

### Tabel Hasil Uji Heteroskedisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	0,457		
	Fasilitas Kerja	-0,061	0,032	-0,301	-1,916	0,058
	Disiplin Kerja	-0,782	0,906	-0,089	-0,864	0,390
	Lingkungan Kerja	0,901	0,796	0,179	1,131	0,261
	Kepemimpinan	0,464	0,326	0,145	1,421	0,159



### Lampiran 5: Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,548	1,900		3,447	<,001		
	X1	,504	,052	,394	9,640	<,001	,388	2,575
	X2	-,145	,043	-,088	-3,366	,001	,952	1,050
	X3	,554	,037	,618	15,042	<,001	,384	2,602
	X4	,068	,019	,095	3,653	<,001	,965	1,037

a. Dependent Variable: Y

#### Tabel Hasil Uji Hipotesis

##### Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,548	1,900		3,447	<,001		
	X1	,504	,052	,394	9,640	<,001	,388	2,575
	X2	-,145	,043	-,088	-3,366	,001	,952	1,050
	X3	,554	,037	,618	15,042	<,001	,384	2,602
	X4	,068	,019	,095	3,653	<,001	,965	1,037

a. Dependent Variable: Y

## Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2427,954	4	606,989	362,461	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	154,066	92	1,675		
	Total	2582,021	96			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

## Uji R

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 <sup>a</sup>	,940	,938	1,294

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6: Surat Pengajuan Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Diponegoro No 23 Palu Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id) email: [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

### PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Mahdiyyah NIM : 215120034  
TTL : Palu, 05 Februari 2003 Jenis Kelamin : Perempuan  
Jurusan : Ekonomi Syariah Semester : VII (tujuh)  
Alamat : Jl. Pipa Air Nomor HP : 083861902720

Judul:

Judul I

PENGARUH FASILITAS, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA DPMPTSP SULTENG)

o Judul II

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DPMPTSP PROVINSI SULAWESI TENGAH)

o Judul III

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT DENGAN FASILITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI DPMPTSP

Mengetahui,  
Penasihat Akademik

  
Noval M.M  
NIDN. 2015069002

Palu, 9 September 2024  
Mahasiswa,

  
Mahdiyyah  
NIM.215120034

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

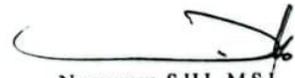
Pembimbing I : Dede Arsyani Pranamayani, S.Si. M.Si.

Pembimbing II: Nur Fauziah Marjani, S.p.d. M.pd.

Mengetahui,  
Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan

Ketua Jurusan

  
Dr. Syaakir Sofyan, S.E.F., M.E.  
NIP. 19860204 201403 002

  
Nursyamsu, S.H.I., M.S.I.  
NIP. 198605072015031002

## Lampiran 7: SK Pembimbing Skripsi

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 1006 TAHUN 2024  
TENTANG**

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

- Membaca** : Surat saudara : **Mahdiyyah / NIM 21.5.12.0034** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **PENGARUH FASILITAS, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI TENGAH)**
- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.  
b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.  
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional  
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;  
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;  
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.



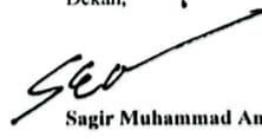
7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor :  
457/Uln.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas  
Islam Negeri Datokarama Palu

#### MEMUTUSKAN

- Menetapkan :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2024/2025
- PERTAMA :** 1. Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si. (Pembimbing I)  
2. Nurfauziah Mansur, S.Pd., M.Pd. (Pembimbing II)
- KEDUA :** Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.  
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- KETIGA :** Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2024.
- KEEMPAT :** Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA :** Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 22 September 2024

Dekan,

  
Sagir Muhammad Amin

**Tembusan :**

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

## Lampiran 8: Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.  
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 700 /Un.24/F.V/PP.00.9/03/2025  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Palu, 3 Maret 2025

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah  
di -  
Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mahdiyyah  
NIM : 21.5.12.0034  
TTL : Palu, 05 Februari 2003  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Alamat : Jl. Pipa Air

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: ***"Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada DPMPTSP Prov. Sulteng)"***

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Tengah

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam.*

Dekan,



Sagfir Muhammad Amin J

## Surat Balasan Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah



### PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Cik Ditiro No. 29 Palu - Telp. (0451) 4017755- Kode Pos 94111  
Email: [dpmpptsp@sultengprov.go.id](mailto:dpmpptsp@sultengprov.go.id); website: [www.dpmpptsp.sultengprov.go.id](http://www.dpmpptsp.sultengprov.go.id)

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 80.2.2/364/KEP/DPMPPTSP

Yang bertanda tangan di bawah ini Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah menerangkan bahwa:

Nama : Mahdiyyah  
NIM : 215120034  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Islam Negeri Datokarama Palu

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan tersebut di atas benar telah melaksanakan Penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 15 April 2025.

Judul Penelitian : **"Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada DPMPPTSP Prov. Sulteng)"**.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Palu, 15 April 2025

A.n Kepala Dinas Penanaman Modal  
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Sulawesi Tengah,

Sekretaris



**NURHALIS M. LAUSELANG, S.Pd, M.Pd**

Pembina Tingkat I / IV b

NIP. 197209022000031004

**Lampiran 9: Dokumentasi Penyebaran Angket Kuesioner pada Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tengah**



*Pembagian kuesioner dengan Bapak Febrian sebagai Administrasi Perkantoran Bidang I*



*Pembagian kuesioner dengan Ibu Mery sebagai Pranata Komputer pada Sekretariat Sub Bag Kepegawaian & Umum*



*Pembagian kuesioner dengan Ibu Ni Ketut Erniwati sebagai Penelaah Teknis Kebijakan pada Bidang V*



*Pembagian kuesioner dengan Bapak Faizal sebagai Front Office pada Bidang II*



*Pembagian kuesioner dengan Bapak Reza  
sebagai Pranata Komputer pada  
Sub Bag Kepegawaian & Umum*



*Pembagian kuesioner dengan Ibu Fanty  
sebagai Analisis Kebijakan pada  
Bidang VI*



*Pembagian kuesioner dengan Ibu Ayu  
sebagai Analisis Kebijakan pada  
Bidang III*

# Lampiran 10: Dokumentasi Hasil Kuesioner Offline

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan teknik pengisian (self-administered questionnaire) (Sugiono, 2016: 103).

### Penunjuk pengisian:

- 1) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan 1 testing identitas responden.
- 2) Setiap pertanyaan serta pilihan jawaban dibaca secara teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
- 3) Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami sebagai tenaga kerja. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai mohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

4) Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### 5) IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA : *Fahmy*
2. UMUR : *38 tahun*
3. JENIS KELAMIN : *LAKI-LAKI / PEREMPUNAN*
4. PENDIDIKAN TERAKHIR : *SMA/SMK/SD/SL/ST/3*
5. STATUS JABATAN : *PM*
6. GOLONGAN : *B / A*
7. MASA KERJA : *11 Tahun*

Keterangan: \*Cover yang tidak perlu

### Fasilitas kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.	✓				
2.	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan dan tidak menghambat pekerjaan saya.	✓				
3.	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.	✓				
4.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	✓				
5.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah.	✓				
6.	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja.	✓				
7.	Alat transportasi perusahaan tersedia untuk mendukung kebutuhan operasional perusahaan.	✓				

### Disiplin kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.	✓				
2.	Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas.	✓				
3.	Saya pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	✓				
4.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal tanpa izin atasan.	✓				
5.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.	✓				
6.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan.	✓				
7.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	✓				
8.	Penggunaan seragam kerja membantu mencerminkan profesionalisme dan identitas perusahaan.	✓				

### Lingkungan kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan kerja antar pegawai di tempat saya sangat baik dan saling mendukung.	✓				
2.	Ruang kerja saya selalu bersih profesional dalam menyelesaikan tugas bersama.	✓				
3.	Komunikasi antar pegawai berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti.	✓				
4.	Saya merasa mudah untuk menyampaikan ide atau pendapat kepada rekan kerja dan atasan.	✓				
5.	Ruang kerja di tempat saya selalu terjaga kebersihannya.	✓				
6.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya merasa nyaman dan lebih produktif.	✓				
7.	Peraturan di ruang kerja sangat memadai untuk mendukung saya bekerja dengan nyaman.	✓				
8.	Saya tidak pernah merasa terganggu oleh kerumahnya penyelesaian di tempat kerja.	✓				
9.	Tempat kerja saya memiliki sistem keamanan yang baik untuk melindungi karyawan.	✓				
10.	Saya merasa aman bekerja karena adanya kebijakan dan fasilitas yang mendukung keamanan kerja.	✓				

### Kepemimpinan (X4)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin di tempat kerja saya menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai.	✓				
2.	Pemimpin selalu mendengarkan masukan dan menjangka komunikasi yang baik dengan pegawai.	✓				
3.	Pemimpin menunjukkan sikap yang ramah, adil, dan profesional dalam bekerja sehari-hari.	✓				
4.	Pemimpin menunjukkan integritas dan kredibilitas yang dapat menjadi teladan bagi pegawai.	✓				
5.	Pemimpin memastikan lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kolaborasi antar pegawai.	✓				
6.	Saya merasa pemimpin tidak memihak dalam membuat keputusan terkait sanksi atau penghargaan.	✓				
7.	Pemimpin mampu mendelegasikan tugas dan wewenang secara jelas kepada pegawai.	✓				
8.	Pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik.	✓				
9.	Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi yang membantu pegawai menyelesaikan tugas mereka.	✓				
10.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan saran atau kritik kepada pemimpin tanpa rasa takut.	✓				

### Produktivitas kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	✓				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dalam waktu yang telah ditetapkan.	✓				
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya dibandingkan dengan periode sebelumnya.	✓				
4.	Keberhasilan yang saya raih dalam pencapaian tujuan organisasi.	✓				
5.	Saya selalu memiliki semangat kerja tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari.	✓				
6.	Motivasi dan pimpinan dari rekan kerja membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik.	✓				
7.	Saya terus belajar dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.	✓				
8.	Saya sering mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan yang mendukung peningkatan produktivitas kerja.	✓				
9.	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki standar serta yang ditetapkan.	✓				
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan mematuhi waktu, tenaga, dan sumber daya secara efisien.	✓				

Petunjuk pengisian:

- Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan 1 tentang identitas responden.
- Setiap pertanyaan serta pilihan jawaban dibaca secara teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
- Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami sebagai tenaga kerja. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai mohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:  
 SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 KS = Kurang Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

5) IDENTITAS RESPONDEN

- NAMA : MGA-16497A
- UMUR : 55 Tahun
- JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI / PEREMPUAN
- PENDIDIKAN TERAKHIR : SMA/SMK/SD/SL/ST/STS
- STATUS JABATAN : 000
- GEOLONGAN : IX
- MASA KERJA : 2 (dua)

Keterangan:  
 \*Coret yang tidak perlu

Facilitas kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Facilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	✓				
2.	Facilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan dan tidak menghambat pekerjaan saya.	✓				
3.	Facilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	✓				
4.	Facilitas yang tersedia saat ini dapat meningkatkan hasil kerja	✓				
5.	Facilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	✓				
6.	Facilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja	✓				
7.	Alat transportasi perusahaan tersedia untuk mendukung kebutuhan operasional perusahaan.	✓				

Disiplin kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	✓				
2.	Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas	✓				
3.	Saya pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan	✓				
4.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal tanpa izin atasan	✓				
5.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja	✓				
6.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan	✓				
7.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	✓				
8.	Penggunaan seragam kerja membantu memercikan profesionalisme dan identitas perusahaan	✓				

Lingkungan kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan kerja antar pegawai di tempat saya sangat baik dan saling mendukung	✓				
2.	Rekan kerja saya selalu berikap profesional dalam menyelesaikan tugas bersama	✓				
3.	Komunikasi antar pegawai berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti	✓				
4.	Saya merasa mudah untuk menyampaikan ide atau pendapat kepada rekan kerja dan atasan	✓				
5.	Ruang kerja di tempat saya selalu terjaga kebersihannya	✓				
6.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya merasa nyaman dan lebih produktif	✓				
7.	Peraturan di ruang kerja sangat memadai untuk mendukung saya bekerja dengan nyaman	✓				
8.	Saya tidak pernah merasa terganggu oleh kerumahan penduduk di tempat kerja	✓				
9.	Tempat kerja saya memiliki sistem keamanan yang baik untuk melindungi karyawan	✓				
10.	Saya merasa aman bekerja karena adanya kebijakan dan fasilitas yang mendukung keamanan kerja	✓				

Kepemimpinan (X4)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin di tempat kerja saya menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai	✓				
2.	Pemimpin selalu mendengarkan masukan dan menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai	✓				
3.	Pemimpin merupakan orang yang jujur, adil, dan profesional dalam bekerja sehari-hari	✓				
4.	Pemimpin memajukan integritas dan kredibilitas yang dapat menjadi teladan bagi pegawai	✓				
5.	Pemimpin memajukan lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kinerja antar pegawai	✓				
6.	Saya merasa pemimpin tidak memihak dalam membuat keputusan terkait masalah atau pengalangan	✓				
7.	Pemimpin mampu menyelesaikan tugas dan wewenang secara jelas kepada pegawai	✓				
8.	Pemimpin memajukan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik	✓				
9.	Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi yang membuat pegawai menyelesaikan tugas mereka	✓				
10.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan saran atau kritik kepada pemimpin tanpa rasa takut	✓				

Produktivitas kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	✓				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dalam waktu yang telah ditentukan	✓				
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya dibandingkan dengan periode sebelumnya	✓				
4.	Pelaksanaan yang saya selesaikan memberikan kontribusi	✓				
5.	Saya selalu memiliki semangat kerja tinggi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari	✓				
6.	Motivasi dan pengimbasan rekan kerja membuat saya memiliki semangat untuk bekerja lebih baik	✓				
7.	Saya terus belajar dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan	✓				
8.	Saya sering mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan yang mendukung peningkatan produktivitas kerja	✓				
9.	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang saya laksanakan mematuhi standar mutu yang ditetapkan	✓				
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efisien	✓				

**PELUCUAN FACILITATOR, DISUSUN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEREMPUANAN**  
**REVISI/REVISI/REVISI (STUDI PADA DEMPET/DEKORASI)**

**Petunjuk pengisian:**

- Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan 1 tentang identitas responden.
- Setiap pertanyaan serta pilihan jawaban dibaca secara teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
- Berilah tanda check-list (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami sebagai tenaga kerja. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai mohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

**5) IDENTITAS RESPONDEN**

- NAMA : **DEZA FASKIANTO**
- UMUR : **39**
- JENIS KELAMIN : **LAKI-LAKI / PEREMPUAN**
- PENDIDIKAN TERAKHIR : **SMA/SMK/IB/S/SP/ST**
- STATUS LABATAN : **PEKERJA KOMPUTER**
- GOLONGAN : **JK**
- MASA KERJA : **1 TAHUN 5 BULAN**

**Keterangan:**

\*Coret yang tidak perlu

**Fasilitas kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	✓				
2.	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebanyakan dan tidak mengganggu pekerjaan saya.	✓				
3.	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	✓				
4.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mempermudah hasil kerja	✓				
5.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	✓				
6.	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja	✓				
7.	Alat transportasi perusahaan tersedia untuk mendukung kebutuhan operasional perusahaan.	✓				

**Disiplin kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	✓				
2.	Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja tanpa alasan yang jelas	✓				
3.	Saya pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan	✓				
4.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal tanpa izin atasan	✓				
5.	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja	✓				
6.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan	✓				
7.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	✓				
8.	Penggunaan seragam kerja membantu memertakan profesionalisme dan identitas perusahaan	✓				

**Lingkungan kerja (X3)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan kerja antar pegawai di tempat saya sangat baik dan saling mendukung	✓				
2.	Riase kerja saya selalu bekerja profesional dalam menyelesaikan tugas bersama	✓				
3.	Kemampuan antar pegawai berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti	✓				
4.	Saya merasa mudah untuk menyampaikan ide atau pendapat kepada rekan kerja dan atasan	✓				
5.	Ruang kerja di tempat saya selalu terjaga kebersihannya	✓				
6.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya merasa nyaman dan lebih produktif	✓				
7.	Pencapaian di ruang kerja sangat memadai untuk mendukung saya bekerja dengan nyaman	✓				
8.	Saya tidak pernah merasa terganggu oleh kebisingan atau polusi di tempat kerja	✓				
9.	Tempat kerja saya memiliki sistem keamanan yang baik untuk melindungi karyawan	✓				
10.	Saya merasa aman bekerja karena adanya kebijakan dan fasilitas yang mendukung keamanan kerja	✓				

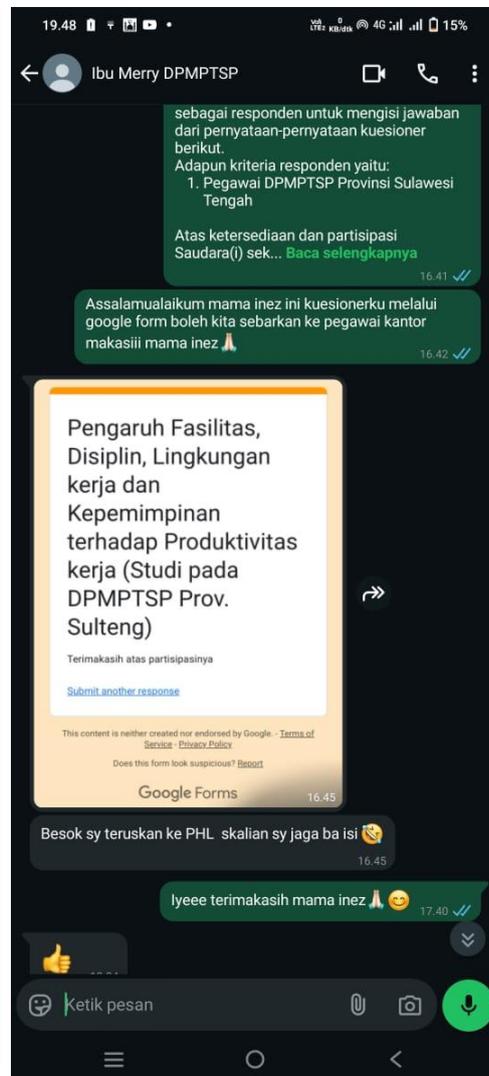
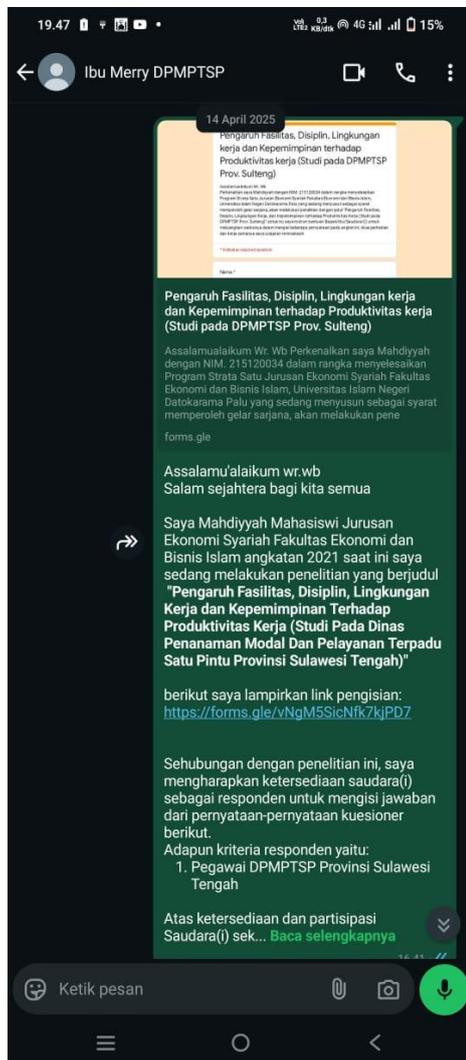
**Keperempuanan (X4)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin di tempat kerja saya menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai	✓				
2.	Pemimpin selalu mendengarkan masukan dan menjaga komunikasi yang baik dengan pegawai	✓				
3.	Pemimpin memajukan nilai yang positif, adil, dan profesional dalam bekerja sehari-hari	✓				
4.	Pemimpin memajukan integritas dan kredibilitas yang dapat menjadi teladan bagi pegawai	✓				
5.	Pemimpin memajukan lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kolaborasi antar pegawai	✓				
6.	Saya merasa pemimpin tidak memihak dalam membuat keputusan terkait sanksi atau penghargaan	✓				
7.	Pemimpin mampu mendelegasikan tugas dan wewenang secara jelas kepada pegawai	✓				
8.	Pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik	✓				
9.	Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi yang membantu pegawai menyelesaikan tugas mereka	✓				
10.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan saran atau kritik kepada pemimpin tanpa rasa takut	✓				

**Produktivitas kerja (X5)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	✓				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang baik dalam waktu yang telah ditentukan	✓				
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya dibandingkan dengan periode sebelumnya	✓				
4.	Pelatihan yang saya terima membantu memberikan wawasan yang sangat berharga mengenai tujuan organisasi	✓				
5.	Saya selalu memiliki semangat kerja tinggi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari	✓				
6.	Motivasi dan pimpinan di tempat kerja membuat saya selalu bersemangat untuk bekerja lebih baik	✓				
7.	Saya terus belajar dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	✓				
8.	Saya sering mengkritik penilaian atau kegiatan pengembangan yang mendukung peningkatan produktivitas kerja	✓				
9.	Saya selalu memiliki bakat, pekerjaan yang saya lakukan memiliki standar mutu yang ditetapkan	✓				
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan mematuhi waktu, biaya, dan sumber daya secara efisien	✓				

## Lampiran 11: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Online Melalui Google Formulir dengan Aplikasi Whatsapp



## Lampiran 12: Dokumentasi Hasil Kuesioner Online Melalui Google Formulir



Pengaruh Fasilitas, Disiplin, Lingkungan kerja dar

Pertanyaan **Jawaban** 81 Setelan

81 jawaban



**Ringkasan**

Pertanyaan

Individual

Nama

81 jawaban

KURNIA ICHWANI, SE

ASNIDAR,S.Sos.

Afdahliah, SE., MM

Ahmad Rizal

ANDI ASNI SUKRI, S.E.

Widyani, SE

Robertin F. Taga, SE., MM

Ummu zakiah ridwan, SE

FEBY ANGELIA, SE

**LAMPIRAN 13**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Mahdiyyah

Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 5 Februari 2003

Jenis Kelamin : Perempuan

Anak Ke : 1

NIM : 21.5.12.0034

Agama : Islam

Status : Belum Menikah/Mahasiswa

Alamat Sekarang : Jl. Pipa Air, Kel. Donggala Kodi, Kec. Ulujadi Kota Palu

No. Hp : 0838 6190 2720

Email : parkmahdiyyah37@gmail.com



### B. Riwayat Pendidikan

A. SD (Tahun Kelulusan) : SDN Inpres 2 Lere (2015)

B. SMP (Tahun Kelulusan) : SMPN 3 Palu (2018)

C. SMA (Tahun Kelulusan) : MAN 1 Palu (2021)

### C. Pengalaman Organisasi

1) Anggota Paskibra Man 1 Palu 2020

2) Ketua Bidang Infokom HMJ Ekonomi Syariah 2023

3) Koordinator Divisi Kewirausahaan GenBI Sulteng 2023