# BAB IVHASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan
2. **Sejarah Perusahaan**

Salah satu model yang dapat dijadikan solusi oleh Pemerintah Daerah khususnya Pemerintah Kota Surakarta untuk mengatasi permasalahan-permasalahan pelayanan publik adalah membentuk Unit Pelayanan Terpadu (UPT). Pembentukan Unit Pelayanan Terpadu didasari dengan Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Surakarta Nomor 004 Tahun 1998 tanggal 8 September 1998 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Terpadu Kotamadya Daerah Tingkat II Surakarta. Kebijakan ini kemudian dikuatkan dengan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 13 Tahun 2005 tanggal 10 Oktober 2005 dan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 2 Tahun 2007 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Walikota Surakarta Kepada Koordinator Unit Pelayanan Terpadu, Pada Tahun 2008 dibentuk kelembagaan baru dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 dalam bentuk Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Surakarta. Dan pada akhirnya disempurnakan dengan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta, sehingga terbentuklah Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kota Surakarta.

Dengan pembentukan lembaga ini diharapkan Kota Surakarta mempunyai keunggulan kompetitif dalam pelayanan kepada masyarakat. Adapun bentuk layanan yang diberikan meliputi layanan perijinan dan non perijinan yang prima dan satu pintu dengan kemudahan-kemudahan, biaya yang transparan, serta ketepatan waktu penyelesaian. Selain itu juga didukung dengan pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi yang memadai, sehingga data yang disimpan maupun data yang disajikan senantiasa cepat, tepat dan akurat, serta yang tak kalah penting adalah, adanya pendelegasian sebagian wewenang Walikota Surakarta kepada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kota Surakarta, dikuatkan dengan diterbitkannya Peraturan Walikota Surakarta Nomor 52 Tahun 2012 tentang Pendelegasian Kewenangan Walikota Di Bidang Pelayananan Perizinan Kepada Kepala Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kota Surakarta. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya iklim usaha yang kondusif bagi penanaman modal dan investasi dalam rangka pemberdayaan ekonomi masyarakat Surakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat usaha nyata Pemerintah Kota Surakarta untuk memperbaiki citra Aparatur Negara, dengan memperbaiki kinerja melalui pemberian pelayanan yang prima kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pokok yang dimaksud, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai fungsi sebagai berikut:

* + 1. Penyelenggaraan kesekertariatan dinas
		2. Penyusunan rencana program, pengendalian, evaluasi dam pelaporan
		3. Penyelengaraan penanaman modal
		4. Pengelolaan pelayanan perizinan terpadu satu pintu
		5. Penyelenggaraan sosialisasi
		6. Pembinaan jabatan fungsional, dan
		7. Pengelolaan UPT
1. **Visi dan Misi DPMPTSP Kota Surakarta**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai Misi “Terwujudnya Kota Surakarta Sebagai Kota Pro Investasi Yang Menjunjung Kesederhanaan, Transparansi, Ketepatan Waktu dan Kualitas Dalam Pelayanan Publik”, sedangkan Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah Sebagai berikut:

* + - 1. Meningkatkan pelayanan dan mengembangkan teknologi informasi penanaman modal.
			2. Mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam kegiatan investasi.
			3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
			4. Meningkatkan citra aparatur negara.
1. **Struktur Organisasi**

****

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta**

1. **Uraian Tugas**
2. Kepala Dinas

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

1. Sekertaris

Sekertaris mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelengaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan dibidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian sesuai dengan kebijakan teknis yang telah ditetapkan oleh kepala dinas.

* + - * 1. Kepala Subbagian Perencanaan, evaluasi dan pelaporan

Kepala subbagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

* + - * 1. Kepala Subbagian Keuangan

Kepala subbagian keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan dibidang keuangan, meliputi: pengelolaan keuangan, verifikasi, pembukuan dan akuntansi di lingkungan dinas.

* + - * 1. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian, meliputi: pengelolaan administrasi kepegawaian, hukum, humas, organisasi dan tatalaksana, ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan dilingkungan Dinas.

1. Kepala Bidang Penanaman Modal

Kepala Bidang Penanaman Modal mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang modal.

1. Kepala Seksi Promosi dan Kerjasama

Kepala Seksi Promosi dan Kerjasama mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang promosi dan kerjasama penanaman modal, meliputi pengumpulan data, analisis dan penyusunan kebijakan/strategi promosi penanaman modal lingkup daerah berdasarkan sektor usaha dan wilayah.

1. Kepala Seksi Pengendalian

Kepala Seksi Pengendalian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang pengendalian penanaman modal, meliputi: pemantauan, pembinaan dan pengawasan perizinan penanaman modal serta pencapaian target realisasi investasi.

1. Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan

Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang perencanaan dan pengembangan penanaman modal.

1. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Pekerjaan Umum

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Pekerjaan Umum mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelayanan perizinan pekerjaan umum.

1. Kepala Seksi Pendaftaran Perizinan Pekerjaan Umum

Kepala Seksi Pendaftaran Perizinan Pekerjaan Umum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan pendaftaran di bidang perizinan bangunan, meliputi: pengumpulan data, analisis dan penyusunan kebijakan/strategi pelayanan pendaftaran perizinan bidang pekerjaan umum.

1. Kepala Seksi Verifikasi Perizinan Pekerjaan Umum

Kepala Seksi Verifikasi Perizinan Pekerjaan Umum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang verifikasi perizinan pekerjaan umum.

1. Kepala Seksi Penerbitan Perizinan Pekerjaan Umum

Kepala Seksi Penerbitan Perizinan Pekerjaan Umum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang penerbitan perizinan pekerjaan umum.

1. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Perekonomian

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Perekonomian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelayanan perizinan perekonomian.

1. Kepala Seksi Pendaftaran Perizinan Perekonomian

Kepala Seksi Pendaftaran Perizinan Perekonomian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan pelayanan pendaftaran dibidang perizinan perekonomian.

1. Kepala Seksi Verifikasi Perizinan Perekonomian

Kepala Seksi Verifikasi Perizinan Perekonomian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang verifikasi perizinan perekonomian.

1. Kepala Seksi Penerbitan Perizinan Perekonomian

Kepala Seksi Penerbitan Perizinan Perekonomian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan penerbitan perizinan bidang perekonomian.

1. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Pariwisata, Sosial dan Budaya

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Pariwisata, Sosial dan Budaya mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelayanan perizinan pariwisata, sosial dan budaya.

1. Kepala Seksi Pendaftaran Perizinan Pariwisata, Sosial dan Budaya

Kepala Seksi Pendaftaran Perizinan Pariwisata, Sosial dan Budaya mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelayanan perizinan pariwisata, sosial dan budaya.

1. Kepala Seksi Verifikasi Perizinan Pariwisata, Sosial dan Budaya

Kepala Seksi Verifikasi Perizinan Pariwisata, Sosial dan Budaya mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang verifikasi perizinan pariwisata, sosial dan budaya.

1. Kepala Seksi Penerbitan Perizinan Pariwisata, sosial dan Budaya

Kepala Seksi Penerbitan Perizinan Pariwisata, sosial dan Budaya mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang penerbitan perizinan pariwisata, sosial dan budaya

1. Kepala Bidang Pengaduan, Dokumentasi dan Teknologi Informasi

Kepala Bidang Pengaduan, Dokumentasi dan Teknologi Informasi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi informasi dan pengaduan.

1. Kepala Seksi Informasi dan Pengaduan

Kepala Seksi Informasi dan Pengaduan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang informasi dan pengaduan

1. Kepala Seksi Data dan Teknologi Informasi

Kepala Seksi Data dan Teknologi Informasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang data dan teknologi informasi.

1. Kepala Seksi Dokumentasi dan Arsip

Kepala Seksi Dokumentasi dan Arsip mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang dokumentasi dan arsip.

1. Gambaran umum Identitas Responden
2. **Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Presentase (%)** |
| 1.2. | Laki-lakiPerempuan | 2020 | 50,050,0 |
|  | **Jumlah** | 40 | 100 |

 Sumber : Data primer diolah 2020

 Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa identitas responden menurut jenis kelamin adalah sama atau seimbang dengan presentase 50% untuk laki-laki dan 50% untuk perempuan. Hal ini tidak berdampak pada pekerjaan atau pemberian pelayanan terhadap publik yang bisa dilakukan oleh pegawai laki-laki maupun perempuan.

1. **Identitas Responden Menurut Usia**

**Tabel 4.2**

**Identitas Responden Menurut Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah Responden** | **Presentase (%)** |
| 1.2.3. | 20 – 35 tahun 36 – 50 tahun > 50 tahun  | 92110 | 22,552,525,0 |
|  | **Jumlah**  | 40 | 100 |

 Sumber : Data primer diolah 2020

 Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukan bahwa dari 40 responden usia 20 – 35 tahun sejumlah 9 atau dengan presentase 22,5 %, 36 - 50 tahun sejumlah 21 atau dengan presentase 52,5% dan usia responden 50 tahun keatas sejumlah 10 atau dengan presentase 25,0%. dari data tersebut usia 36 – 50 tahun lebih banyak, karena pada usia tersebut pegawai sudah banyak memiliki pengalaman dan mempunyai pemikiran yang lebih stabil.

1. **Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.3**

 **Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah Responden** | **Presentase (%)** |
| 1.2.3. | SMKDIPLOMAS1 | 0816 | 020,040,0 |
| 4. | S2 | 16 | 40,0 |
|  | **Jumlah** | 40 | 100 |

 Sumber : Data primer diolah 2020

 Berdasarkan tabel 4.3 diatas, tingkat pendidikan antara S1 dan S2 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta sama atau seimbang dengan jumlah 16 orang atau dengan presentase 40,0%. Selanjutnya tingkat pendidikan Diploma berjumlah 8 orang dengan presentase 20,0%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi sehingga mempunyai skill dan pengetahuan yang maksimal.

1. **Identitas Responden Menurut Masa Kerja**

 **Tabel 4.4**

 **Identitas Responden Menurut Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tahun | Jumlah Responden | Presentase (%) |
| 1.2.3.4. | < 5 tahun5 – 10 tahun11 – 20 tahun> 21 tahun | 042016 | 010,050,040,0 |
|  | Jumlah | 40 | 100 |

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan data dari tabel 4.4 diatas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta bahwa masa kerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 4 orang atau dengan presentase 10,0% , masa kerja 11 – 20 tahun berjumlah 20 orang atau dengan presentase 50,0% dan masa kerja lebih dari 21 tahun berjumlah 16 orang atau dengan presentase 40,0%. Data diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai dengan masa kerja yang lama sehingga pegawai dapat memberi dan membagikan pengalaman atau ilmu yang didapat kepada pegawai yang belum bekerja lama.

1. Metode Analisis Data
2. **Uji Asumsi Klasik**
3. **Uji Normalitas**

 Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah hasil model regresi linier dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Dengan alat analisis yang digunakan dengan uji Kolmogrov Sminorv (KS). Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Kolmogrov-Smirnov***  | **Sig.** | **Keterangan**  |
| 0,560 | 0,912 | Normal |

Sumber: Data primer diolah 2020

 Dari data diatas dapat disimpulkannilai *Kolmogrov- Sminorv* (KS) 0,560 dan nilai signifikan 0,912 > 0,05. Hal ini berarti Ha ditolak yang berarti residual terdistribusi normal.

1. **Uji Multikoliniearitas**

 Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

 **Tabel 4.6**

 **Hasil Uji Multikoliniearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Tolerance*** | ***VIF*** | **Kesimpulan** |
| MotivasiKepuasan KerjaProfesionalisme | 0,4680,4340,389 | 2,1362,3052,571 | Tidak Terjadi MultikolinearitasTidak Terjadi MultikoliniearitasTidak Terjadi Multikoliniearitas |

Sumber : Data primer diolah 2021

 Variabel independen dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai toleran > 0,10 dan nilai VIF < 10,0. Dan dari data diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai Tolerance Motivasi (X1) 0,468 > 0,10 dan nilai VIF 2,136 < 10,00 maka dapat disimpulkan Tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai Tolerance Kepuasan Kerja (X2) 0,434 > 0,10 dan nilai VIF 2,305 < 10,00 maka dapat disimpulkan Tidak terjadi multikolinieritas.
3. Nilai Tolerance Profesionalisme (X3) 0,389 > 0,10 dan nilai VIF 2,571 < 10,00 maka dapat disimpulkan Tidak terjadi multikolinieritas.
4. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau yang disebut homoskedastisitas. Berikut ini adalah tabel hasil dari uji heterokedastisitas:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **T** | **Sig.** | **Kesimpulan** |
| MotivasiKepuasan KerjaProfesionalisme | 0,5211,414-0,610 | 0,6060,1660,546 | Tidak Terjadi HeteroskedastisitasTidak Terjadi HeteroskedastisitasTidak Terjadi Heterokedastisitas |

 Sumber: Data primer diolah 2020

 Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa hasil perhitungan dari masing-masing menunjukan level sig > α, yaitu 0,606 untuk variable Motivasi, 0,166 untuk Kepuasan Kerja dan 0,546 untuk Profesionalisme. Sehingga penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variable bebas terhadap variable tidak bebas

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Regresi** | **T** | **Sig.** |
| *Contant*MotivasiKepuasan Kerja Profesionalisme | 11,121-0,018-0,0320,687 |  |
| -0,098-0,1983,956 | 0,9230,8440,000 |

Sumber: Data primer diolah 2021

 Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 11,121 – 0,018X1 - 0,032X2 + 0,687X3 + ε

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa X1,X2,dan X3 sama dengan nol, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 11,121. Sedangkan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi, Kepuasan kerja dan Profesionalisme nilainya tidak mengalami kenaikkan atau sama dengan 0, maka kinerja pegawai bernilai 11,121.
2. Apabila nilai variabel Motivasi (X1) dinaikkan sebesar satu satuan, dan variabel Kepuasan kerja (X2), Profesionalisme (X3) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun.
3. Apabila nilai variabel Kepuasan kerja (X2) dinaikkan sebesar satu satuan, dan variabel Motivasi (X1), Profesionalisme (X3) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun.
4. Apabila nilai variabel Profesionalisme (X3) dinaikkan sebesar satu satuan, dan variabel Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik.
5. Uji Hipotesis
6. Uji F

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Cara menghitung Ftabel df (n1)= k-1=4 –1=3, df (n2)= n–k= 40-4=36, dengan perhitungan df(n1) 3, df(n2) 36 dengan signifikasi 0,05 = 5% maka Ftabel yang didapatkan 2,866. Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Ho ditolak jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < a
2. Ho diterima jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig > a

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | ***Sum Of Square*** | **Df** | ***Mean Square*** | **F** | **Sig.** |
| ***Regression******Residual*** | 122,403121,097 | 336 | 40,8013,364 | 12,129 | 0,000 |
| **Total** | 243,500 | 39 |  |  |  |

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel diatas bahwa variabel X1,X2,X3 mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel Y dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung12,129 > Ftabel 2,866 dan dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh simultan dan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta.



**Gambar 4.2**

**Kurva Hasil Uji F**

1. Uji t

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **ttabel**  | **thitung**  | **Sig** | **Keterangan** |
| MotivasiKepuasan Kerja Profesionalisme | 2,0282,0282,028 | -0,098-0,1983,956 | 0,9230,8440,000 | **Ha ditolak****Ha ditolak****Ha diterima** |

Sumber: Data primer diolah 2021

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel yang ada terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan kesimpulan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ha diterima apabila thitung > ttabel
2. Ha diterima apabila thitung < ttabel

Penjelasan uji t setiap variabel independen adalah sebagai berikut:

Motivasi

Hasil uji statistik uji t pada variabel Motivasi (X1) thitung -0,098 dengan nilai signifikasi 0,923. Hasil ttabel (df= n-k df= 40-4 = 36) pada taraf signifikasi 0,025 sebesar 2,028. Oleh karena thitung < ttabel (-0,098 < 2,028) dan nilai signifikasi (0,923 > 0,05) maka Ho diterima Ha ditolak. Artinya, Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Hal ini menunjukan hubungan negatif antara motivasi dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Secara parsial Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.



**Gambar 4.3**

**Kurva Hasil Uji t Motivasi**

Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik uji t pada variabel Kepuasan kerja (X2) thitung -0,198 dengan nilai signifikasi 0,844. Hasil ttabel (df= n-k df= 40-4 = 36) pada taraf signifikasi 0,025 sebesar 2,028. Oleh karena thitung < ttabel (-0,198 < 2,028) dan nilai signifikasi (0,844 > 0,05) maka Ho diterima Ha ditolak. Artinya, Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Hal ini menunjukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai.



**Gambar 4.4**

**Kurva Hasil Uji t Kepuasan Kerja**

Profesionalisme

Hasil uji statistik uji t pada variabel Profesionalisme (X3) thitung 3,956 dengan nilai signifikasi 0,000. Hasil ttabel (df= n-k df= 40-4 = 36) pada taraf signifikasi 0,025 sebesar 2,028. Oleh karena thitung > ttabel (3,956 > 2,028), dan nilai signifikasi (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya, Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Hal ini menunjukan hubungan positif antara Profesionalisme dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Secara parsial profesionalisme berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.



**Gambar 4.5**

**Kurva Uji t Profesionalisme**

1. Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| R | R2 | Keterangan |
| **0,709** | 0,461 | 46,1% |

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai *Adjusted R-Square* yang besarnya 0,461 menunjukan bahwa proporsi pengaruh variable X1,X2 dan X3 terhadap variable Y sebesar 46,1%. Artinya, Motivasi, Kepuasan kerja dan Profesionalisme memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 46,1% sedangkan sisanya 53,9% (100% - 46,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

1. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukan hasil yang baik. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner penelitian terhadap kondisi setiap variabel.

1. **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

Dari uji SPSS, bahwa uji F mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel Y dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung12,129 > Ftabel 2,866 dan dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh simultan dan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai. Dengan ini dapat dibuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme sangat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Pegawai dengan motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme yang tinggi maka akan menunjukan kinerja yang baik. Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu akan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil SPSS thitung < ttabel (-0,098 < 2,028) dan nilai signifikan (0,923 > 0,05), maka hipotesis ditolak. Artinya, Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Hal ini menunjukan hubungan negatif antara motivasi dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Secara parsial Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasmalawati (2018) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kader TB-HIV. Motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu membuktikan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat ditinjau dari kondisi kerja, administrasi, dan kebijakan perusahaan. Pegawai DPMPTSP mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa memperhatikan motivasi. Hal ini berarti pegawai merasa pemberian motivasi di DPMPTSP Kota Surakarta tidak dapat memberikan dorongan atau semangat untuk para pekerjanya sehingga bertentangan dengan realita yang ada, motivasi adalah suatu dorongan untuk seseorang agar orang tersebut dapat fokus dengan tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji SPSS thitung < ttabel (-0,198 < 2,028) dan nilai signifikan (0,844 > 0,05). Artinya, Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Hal ini menunjukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Surakarta dikarenakan dari budaya organisasi dan karakteristik yang berbentuk pada PNS, menjadikan apa yang diperoleh selama ini termasuk gaji, fasilitas maupun penghargaan dianggap sesuatu yang biasa-biasa saja, sehingga kepuasan dalam bekerja tidak bisa mendorong kearah peningkatan kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji SPSS thitung > ttabel (3,956 > 2,028) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05), maka hipotesis diterima. Artinya, Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Hal ini menunjukan hubungan positif antara Profesionalisme dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. Secara parsial profesionalisme berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Aisyah, Wiji, et.al (2017) Profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hasil ini menunjukan bahwa adanya pengaruh profesionalisme kerja yang efisien, efektif, berintegritas dan konsekuen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Profesionalisme pegawai juga dapat ditunjukan dengan tidak mudah putus asa serta selalu patuh pada prosedur atau peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.