

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PELAYANAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

Oleh :

MAYANG ARINDA MARCELLA

NIM : 21.01.01.0242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN**

2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PELAYANAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU**

Oleh :

MAYANG ARINDA MARCELLA

NIM : 21.01.01.0242

Pembimbing I

Muhamad Effendi, SE., M.Si

Lubuklinggau, April 2025

Pembimbing II

Ade Famalika, S.Si., M.Stat

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Universitas Bina Insan

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Jumat tanggal 24 bulan Januari tahun dua ribu dua puluh lima telah dilaksanakan sidang skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan

Nama : Mayang Arinda Marcella

NIM : 2101010242

Judul Proposal : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Komisi Penguji

1. Ketua : **Muhamad Effendi, SE., M.Si** ()
2. Sekretaris : **Ade Famalika, S.Si., M.Stat** ()
3. Anggota : **Fitria, S.E., M.M** ()

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan

SURAJIYO, M.M

NIDN.022212764

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:



*“ Allah swt tidak akan membebani seorang hambanya melainkan sesuai dengan kemampuannya “
(Q.S Al-Baqarah : 286)*

“ Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya “

“ Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka, simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

PERSEMBAHAN KEPADA :

- ❖ *Karya ini saya persembahkan untuk Ibu saya Zubaidah dan Bapak Ciktam Fredy yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya, sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tiada henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta selalu memberikan motivasi. Terima kasih untuk semua berkat doa dan dukungan ibu dan bapak saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu tolong hiduplah lebih lama lagi.*
- ❖ *Kepada saudara yang mendukung saya Micho Margaret Putra, Anindita Amalya Putri, Marissa Beta Najwa, terima kasih banyak atas dukungannya secara moral maupun materil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.



kepada bapak dan ibu dosen pembimbing bapak Muhamad Effendi dan ibu Ade Alrika yang telah menyediakan waktu, memberikan arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

- ❖ Kepada almamater dan teman-teman seperjuanganku terima kasih atas kenangan pengalaman, dukungan dan kerja samanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
- ❖ Dan terakhir kepada diri saya sendiri terima kasih sudah berjuang sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini



Nama Mahasiswi : Mayang Arinda Marcella

NIM : 2101010242

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penulisan dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, April 2025

Penulis,

Mayang Arinda Marcella

NIM 2101010242

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Mayang Arinda Marcella
Tempat / Tanggal Lahir : Perumdam / 12 Maret 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan puncak kemuning komplek perumdam,
Lubuklinggau Utara II

Pendidikan

- SD : SD Negeri 52 Kota Lubuklinggau
- SMP : SMP Negeri 1 Kota Lubuklinggau
- SMA : SMA Negeri 1 Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This study aims to determine the effect of human resource management and teamwork on employee performance with service as a moderating variable at the Musi Rawas Investment and One-Stop Integrated Service Office. Human resources are very important for an organization, because human resources support the formation and running of the organization in accordance with the goals to be achieved. In addition to Human Resources, Teamwork is very necessary in a company to improve efficiency and effectiveness, Teamwork is carried out because at present the pressures of competition are increasing. The Investment and One-Stop Integrated Service Office in Musi Rawas Regency faces challenges in improving human resources and employee performance, especially in terms of service. This study uses a quantitative method with data collection through observation and distribution of questionnaires to 35 employees of the Musi Rawas Investment and One-Stop Integrated Service Office. The results of the study indicate that Human Resource Management does not affect employee performance, Team Work has a significant effect on Employee Performance, human resource management and team work have a significant effect on employee performance with Service as a moderating variable, Human Resource Management on employee performance is unable to moderate Service, team work on employee performance is unable to moderate service at the Investment and One-Stop Integrated Service Office. The conclusion of this study is that the importance of paying attention to proper human resource management and team work is very important to improve the performance of employees of the Musi Rawas Investment and One-Stop Integrated Service Office.

Keywords: Performance, Human Resource Management, Team Work

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK





Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dan team work terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Musi Rawas. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Selain Sumber Daya Manusia, *Team work* sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan efisiensi maupun efektivitas, *Team Work* (Tim Kerja) dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Musi Rawas menghadapi tantangan dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja pegawai terutama dalam hal pelayanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada 35 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, manajemen sumber daya manusia dan *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Pelayanan sebagai variabel moderasi, Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai tidak mampu memoderasi Pelayanan, team work terhadap kinerja pegawai tidak mampu memoderasi pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pentingnya memperhatikan manajemen sumber daya manusia dan team work yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu musu rawas.

Kata Kunci : Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Team Work*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan  penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya  memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan maksimal. Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Kemudian sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi besar Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta pengikutnya hingga akhir zaman. Dalam, penulisan proposal skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan proposal skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kepada Ayah saya, Ciktam Fredy cinta pertama dan sosok yang sangat menginspirasi penulis serta Ibu saya, pintu surgaku Zubaidah. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang telah tercurahkan dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala rumah tangga untuk mencari nafkah, Beliau memang tidak merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian, berkat dan ridhому serta segala pengorbanan dan tulus kasih kasih sayang dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu panjang umur, sehat dan bahagia selalu.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Dr. Muhammad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan
6. Bapak Surajiyo, SE.MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan/
7. Bapak Muhamad Effendi, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang berharga kepada penulis selama dalam penyusunan proposal skripsi ini.
8. Ibu Ade Famalika, S.Si., M.Stat selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan , arahan, dan saran yang berharga kepada penulis selama dalam proposal skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Musi Rawas yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, banyak-banyak terima kasih sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
10. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
11. Kepada saudara/i saya Micho Margaret Putra, Anindita Amalya Putri dan Marissa Beta Najwa, terima kasih atas dukungan finansial maupun motivasi kepada penulis.
12. Kepada sahabat-sahabat saya, Sunabillila dan Putri indah Lestari, yang selalu memberikan dukungan, terima kasih banyak karena punya sahabat yang selalu ada dan menyemangati buat mengerjakan skripsi adalah anugerah yang luas biasa.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13. Kepada Teman-teman seperjuangan saya ciwi-ciwi, Venny, Elsa, Okta, Chindi, Ayu yang selalu menemani penulis dari awal perkuliahan sampai tugas akhir, terima kasih atas bantuan, support, waktu dan petualangan hebat yang kita lalui bersama selama masa perkuliahan, banyak hal yang tidak bisa terulang dan akan kita rindukan di masa depan. *See u on the next top..*
14. Kepada Teman SMA penulis Rivka, Miranda, terima kasih karena masih setia menemani dan membantu penulis dari masa SMA hingga saat ini
15. Kepada Vyto Xenzhu Armeizandika yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan dukungan, motivasi, dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, ternyata hadirnya anda dari kehidupan penulis berikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan dari pendewasaan ini.
16. Kepada diri saya sendiri Mayang Arinda Marcella. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya

Lubuklinggau, April 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	1
Halaman Pengesahan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji Skripsi	iii
Halaman Motto Dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan	vi
Daftar Riwayat Hidup	vii
<i>Abstract</i>	viii
Abstrak.....	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xx
Daftar Lampiran	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Batasan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kajian Literatur.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
b. Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	12
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
d. Cara Memotivasi Sumber Daya Manusia.....	14
e. Indikator Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2. <i>Team Work</i>	17

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Pengertian <i>Team Work</i>	17
2) Tujuan <i>Team Work</i>	18
3) Manfaat <i>Team Work</i>	19
4) Indikator <i>Team Work</i>	20
2.1.3. Pelayanan	20
a. Pengertian Pelayanan	20
b. Tujuan pelayanan	22
c. Manfaat pelayanan	23
d. Indikator Pelayanan	23
2.1.4. Kinerja Pegawai	24
a. Pengertian Kinerja Pegawai	24
b. Prinsip Kinerja	25
c. Fungsi Kinerja	26
d. Tahapan Kinerja	26
e. Indikator Kinerja	27
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	28
2.3. Kerangka Berpikir	32
2.4. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1. Desain Penelitian	34
3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	35
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.3.1. Populasi	36
3.3.2. Sampel	36
3.4. Sumber Data	37
3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	38
3.5.1. Metode Pengumpulan data	38
a. Observasi	38
b. Kuisisioner	38
c. Dokumentasi	39
3.5.2. Instrumen Penelitian	39
3.6. Uji Instrumen Penelitian	40

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6.1. Uji Validitas	40
3.6.2. Uji Reliabilita	41
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.1. Uji Normalita	41
3.7.2. Uji Linieritas	42
3.8. Metode Analisis Data.....	42
3.8.1. Regresi Linier Sederhana.....	42
3.8.2. Uji Koefisien Korelasi	43
3.8.3. Uji t (uji parsial).....	44
3.8.4. Regresi Linier Berganda	45
3.8.5. Statistik Moderasi	46
3.9. Tempat Penelitian dan Waktu.....	48
3.9.1. Tempat Penelitian.....	48
3.9.2. Waktu Penelitian.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Gambaran umum Objek Penelitian.....	49
4.2. Hasil Penelitian	51
4.3 Pembahasan	88
BAB V.....	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu  van.....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	39
Tabel 3. 3 Jadwal Perencanaan Penelitian	48
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X ₁)	51
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Team Work (X ₂).....	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Pelayanan (M)	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Team Work.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Pelayanan	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	59
Tabel 4. 9 Frekuensi Berdasarkan Status Jabatan	60
Tabel 4. 10 Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian	60
Tabel 4. 11 Frekuensi Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 4. 12 Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4. 13 Pernyataan 1 Sumber Daya Manusia	61
Tabel 4. 14 Pernyataan 2 Sumber Daya Manusia	62
Tabel 4. 15 Pernyataan 3 Sumber Daya Manusia	62
Tabel 4. 16 Pernyataan 4 Sumber Daya Manusia	63
Tabel 4. 17 Pernyataan 5 Sumber Daya Manusia	63
Tabel 4.18 Pernyataan 6 Sumber Daya Manusia	64

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 19 Pernyataan 7 Sumber Daya Manusia	64
Tabel 4. 20 Pernyataan 8 Sumber Daya Manusia	65
Tabel 4. 21 Pernyataan 9 Sumber Daya Manusia	65
Tabel 4. 22 Pernyataan 10 Sumber Daya Manusia	66
Tabel 4. 23 Pernyataan 1 Sumber Daya Manusia	66
Tabel 4. 24 Pernyataan 1 <i>Team Work</i>	67
Tabel 4. 25 Pernyataan 2 <i>Team Work</i>	67
Tabel 4. 26 Pernyataan 3 <i>Team Work</i>	68
Tabel 4. 27 Pernyataan 4 <i>Team Work</i>	68
Tabel 4. 28 Pernyataan 5 <i>Team Work</i>	69
Tabel 4. 29 Pernyataan 6 <i>Team Work</i>	69
Tabel 4. 30 Pernyataan 7 <i>Team Work</i>	70
Tabel 4. 31 Pernyataan 1 Pelayanan	70
Tabel 4. 32 Pernyataan 2 Pelayanan	71
Tabel 4. 33 Pernyataan 3 Pelayanan	71
Tabel 4. 34 Pernyataan 4 Pelayanan	72
Tabel 4. 35 Pernyataan 5 Pelayanan	72
Tabel 4. 36 Pernyataan 6 Pelayanan	73
Tabel 4. 37 Pernyataan 7 Pelayanan.....	73
Tabel 4. 38 Pernyataan 8 Pelayanan	74
Tabel 4. 39 Pernyataan 1 Kinerja Pegawai	74
Tabel 4. 40 Pernyataan 2 Kinerja Pegawai	75
Tabel 4. 41 Pernyataan 3 Kinerja Pegawai	75

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 42 Pernyataan 4 Kinerja Pegawai	76
Tabel 4. 43 Pernyataan 5 Kinerja Pegawai	76
Tabel 4. 44 Pernyataan 6 Kinerja Pegawai	77
Tabel 4. 45 Pernyataan 7 Kinerja Pegawai	77
Tabel 4. 46 Pernyataan 8 Kinerja Pegawai	78
Tabel 4. 47 Pernyataan 9 Kinerja Pegawai	78
Tabel 4. 48 Pernyataan 10 Kinerja Pegawai	79
Tabel 4. 49 Pernyataan 11 Kinerja Pegawai.	79
Tabel 4. 50 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 4. 51 Hasil Uji Linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)	82
Tabel 4. 52 Hasil Uji Linearitas Team Work dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)	82
Tabel 4. 53 Hasil Uji Linearitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)	83
Tabel 4. 54 Hasil Regresi Linear Sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4. 55 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.....	84
Tabel 4. 56 Hasil Uji t (Parsial) Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai	84
Tabel 4. 57 Hasil Regresi Linear Sederhana Team Work terhadap Kinerja Pegawai	85

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Team Work dan Kinerja Pegawai ..	85
Tabel 4. 59 Hasil Uji t (Parsial) Team Work terhadap Kinerja Pegawai	86
Tabel 4. 60 Model Summary ^b Manajemen Sumber Daya Manusia (X ₁) dan Team Work terhadap Kinerja Pegawai	86
Tabel 4. 61 Coefficients ^a Manajemen Sumber Daya Manusia dan Team Work terhadap Kinerja Pegawai.....	86
Tabel 4. 62 Anova Manajemen Sumber Daya Manusia (X ₁) dan Team Work (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	87
Tabel 4. 63 Coefficients ^a Manajemen Sumber Daya Manusia (X ₁) dan Team Work (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pelayanan (Z)	84

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR GAMBAR



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	34

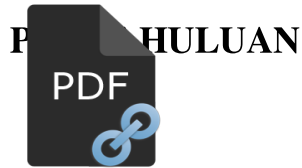
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1	kuisisioner penelitian.....
Lampiran 2	Tabulasi Data Hasil Penelitian.....
Lampiran 3	Output Data Penelitian uji validitas Valid dan Tidak Valid
Lampiran 4	Output Data Penelitian uji Reliabilitas
Lampiran 5	Output Data Penelitian uji Normalitas
Lampiran 6	Output Data Penelitian uji Linieritas.....
Lampiran 7	Output Data Penelitian uji Regresi Linier Sederhana.....
Lampiran 8	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)
Lampiran 9	Hasil Uji t
Lampiran 10	Hasil Uji MRA (Moderated Regression Analysis).....
Lampiran 11	Surat Izin penelitian
Lampiran 12	Balasan Surat Izin Penelitian
Lampiran 13	Surat Izin Uji Valditas Kota Lubuklinggau.....
Lampiran 14	Surat Balasan Izin uji Validitas.....
Lampiran 15	Dokumentasi Pengumpulan Data.....
Lampiran 16	Data Pegawai Dinas penanaman Modal Dan pelayanan Terpadu satu Pintu Musi Rawas
Lampiran 17	Lembar Bimbingan Pembimbing I dan II.....



1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan dalam upaya pemenuhan hak asasi manusia baik sebagai individu maupun dalam kedudukannya sebagai anggota komunitas masyarakat yang meliputi berbagai bidang baik itu politik, ekonomi, sosial, dan budaya demi terciptanya kesejahteraan hidup. Masalah Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini diamanatkan dalam peraturan undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Dalam peraturan dijelaskan bahwa Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan wujud sebuah sistem pelayanan terpadu dimana proses pengelolaan beberapa jenis pelayanan dilakukan secara terintegrasi dalam satu tempat. Sementara konsep Pelayanan Terpadu Satu Pintu sendiri adalah penyelenggaraan kegiatan perizinan dan non perizinan yang proses pengelolaannya dari mulai tahap permohonan sampai ke tahap penerbitan dokumen dilakukan secara terpadu dalam satu tempat (Anshori et al., 2014).

Instansi pemerintahan yang menjalankan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk memenuhi kepuasan masyarakat secara luas tentu membutuhkan standar nilai kinerja pegawai agar tercapai kualitas pelayanan publik yang baik, cepat, dan efisien. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi termasuk dalam hal hubungan antar pegawai. Sebagaimana yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Indikator yang mempengaruhinya terlihat pada kualitas, ketepatan waktu, komitmen. Kinerja pegawai dipengaruhi Sumber daya manusia, *Team work* dan Pelayanan, Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam instansi, dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai serta menjalin kerja sama yang baik dengan sesama pegawai (Awalia et al., 2020).

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi (Kamil Hafidzi et al., 2023).

Selain Sumber Daya Manusia, *Team work* sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan efisiensi maupun efektivitas. Jika perusahaan tidak memiliki *team work* yang kuat antar satu divisi dan divisi lainnya maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Team Work (Tim Kerja) dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual yang menonjol. Dalam kerja tim biasanya anggota berupaya maksimal mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan. Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik untuk menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *team work* lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan individu yang brilian sekalipun, Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses kerja dalam tim perlu dikelola dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang sangat mendukung keberhasilan kerja tim sebab perannya dapat menyatukan misi dan mendorong interaksi antar anggota agar berkontribusi dengan maksimal bahkan ketika suatu masalah tersebut dapat diputuskan oleh satu orang saja, melibatkan *team work* akan memberikan beberapa keuntungan. Keuntungan tersebut adalah pertama, keputusan yang dibuat secara bersama-sama akan meningkatkan motivasi tim dalam pelaksanaannya. Kedua, keputusan bersama akan lebih mudah dipahami

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

oleh tim dibandingkan dengan mengandalkan keputusan dari satu orang saja

(S. Hartini, 2016).




Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Pelayanan Publik. Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu pusat, daerah, maupun lingkungan Badan Usaha Milik Negara atas suatu barang, jasa, atau pelayanan administrasi yang disediakan penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik. Pelayanan publik adalah suatu rangkaian kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi masyarakat dalam pelayanan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi masyarakat atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Dalam proses melakukan pelayanan publik, pemerintah wajib memiliki satuan ukur atau penilaian yang dapat dijadikan sebuah tuntutan dalam mencapai pelayanan yang berkualitas. Pelayanan kualitas baik ialah proses pelayanan yang tidak berbelit-belit sehingga masyarakat mendapatkan penanganan dengan cepat, memiliki alur proses yang jelas, tidak terdapat kesalahan-kesalahan serta masyarakat mendapatkan pelayanan menyenangkan (Mubaroq & Hidayati, 2022).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) yang berada di bawah kendali Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) merupakan pelayanan secara terintegrasi dalam proses perizinan yang mengimplementasikan konsep *one stop service center*. Dinas Penanaman

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Musi Rawas menghadapi tantangan dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja pegawai terutama dalam hal  un.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, dan setelah pertemuan dengan sekretaris dan pegawai, peneliti mengamati bahwa di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Musi Rawas, mengenai peran manajemen sumber daya manusia dan *team work* bahwa kurangnya empati pegawai dalam pelayanan, kurang optimalnya pegawai dalam manajemen waktu serta masih kurangnya pengetahuan dan sosialisasi antar pegawai.

Dalam *Team work* terlihat bahwa kurangnya kerja sama yang efektif, kurang adanya tanggung jawab *team work* terhadap pekerjaan dikarenakan pegawai menganggap pekerjaan yang diberikan tidak akan memberikan dampak baik untuknya. Selain itu, didalam pelayanan belum optimalnya pelayanan serta proses yang rumit dan memakan waktu, kurangnya komunikasi dan pelayanan yang lamban serta kualitas pelayanan yang tidak merata.

Hal ini terlihat pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang masih memiliki pegawai yang kurang bekerja sama, sehingga pelayanan tidak terpadu dan masih adanya keterlambatan dalam pelayanan, belum optimalnya pekerjaan yang dilaksanakan sesuai target yang telah diberikan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Peran**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelayanan sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”.



1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut :

- a. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 1) Kurangnya empati dalam pelayanan;
 - 2) Kurangnya Optimalnya pegawai dalam manajemen waktu;
 - 3) Masih kurangnya pengetahuan dan Sosialisasi antar pegawai.
- b. *Team Work*
 - 1) Kurangnya kerja sama yang efektif;
 - 2) Kurang adanya tanggung jawab *teamwork* terhadap pekerjaan yang dikarenakan pegawai menganggap pekerjaan yang diberikan tidak akan memberikan dampak baik untuknya.
- c. Pelayanan
 - 1) Belum Optimalnya pelayanan proses yang rumit dan memakan waktu;
 - 2) Kurangnya komunikasi dan pelayanan yang lamban;
 - 3) Kualitas pelayanan yang tidak merata.
- d. Kinerja Pegawai
 - 1) Masih adanya keterlambatan dalam pelayanan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Belum optimalnya pekerjaan yang dilaksanakan sesuai target yang telah diberikan.



1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
- b. Bagaimana peran *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
- c. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
- d. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
- e. Bagaimana peran *team work* terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu?

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka peneliti hanya membatasi pada penelitian ini yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelayanan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Musi Rawas



1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- b. Untuk mengetahui peran *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- c. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- d. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- e. Untuk mengetahui peran *team work* terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

- a. Manfaat Bagi Objek Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk pihak instansi, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia team serta pelayanan dan dapat memperoleh masukan positif dan membangun bagi kepala dinas sekaligus pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

b. Manfaat Bagi Peneliti itu Sendiri

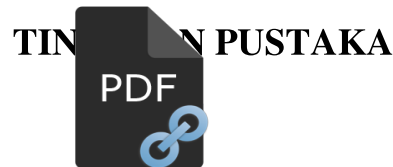
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan melatih penulis serta dapat memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia dan memberikan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam pemahaman mengenai variabel penelitian.

c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi pihak-pihak lain, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi bagi yang berminat meneliti sehingga dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II



2.1. Kajian Literatur

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu tersebut untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun Perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan Perusahaan (Butar-Butar et al., 2020).

SDM mempunyai peranan kunci pada pencapaian kinerja pembangunan, menempatkan manusia pada peran sumber daya pembangunan. SDM adalah sumber daya yang sangat utama dalam manajemen (Merentek et al., 2023).

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengukur dan pendorong bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dilaksanakan dalam berbagai bentuk fungsi kegiatan yang meliputi, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia serta memotivasi tempat kerja untuk kinerja yang maksimal serta didukung dengan perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan keselamatan kerja pada karyawan (Cahya et al., 2021).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin berteknologi canggih sekalipun tidak ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apa pun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi (Soetrisno, E, 2016).

Dari definisi diatas bisa diambil kesimpulan, bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi karena Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM s organisasi itu tersebut untuk mencapai tujuannya.



b. Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Adapun manfaat-manfaat pengelolaan sumber daya manusia menurut (Ali Sadikin, et al., 2021) sebagai berikut :

1) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2) Meningkatkan Produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

3) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi.

4) Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kerja yang baik.



c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi bila dilihat dari perannya menurut (Edi Winata, 2022), sebagai berikut :

1) Staffing (Pengaturan Keanggotaan)

Fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya adalah staffing atau pengaturan dan penempatan karyawan sebagai anggota organisasi. Ada tiga aktivitas utama pada fungsi staffing ini, yaitu diantaranya penarikan calon karyawan, perencanaan, dan proses penyeleksian.

2) Evaluasi

Evaluasi yang direncanakan dalam kegiatan pelatihan dan penilaian terhadap sumber daya manusia. Dalam hal ini bagian sumber daya manusia memiliki kewajiban terhadap penyediaan sumber daya manusia yang ideal bagi perusahaan/organisasi.

3) Penggantian dan Kepuasan

Pemberian penghargaan atau “reward” adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berikutnya. Apresiasi ini dianugerahkan kepada sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai performa kinerja baik dan memuaskan manajemen.

4) Membangun Relasi

Fungsi Manajemen SDM lainnya ialah membangun dan menjalin kerja sama dengan mitra kerja perusahaan serta mempunyai dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memainkan peranan yang penting dalam menjalin hubungan kerja dengan mitra seperti dengan serikat kerja, pemerintahan eksekutif, legislatif, dan segala hal yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia perusahaan baik dalam hal kebijakan maupun hal lain sebagainya.



5) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Suatu upaya mengakhiri kerja sama antara perusahaan dengan karyawan adalah melalui pemutusan hubungan kerja. Cara pendekatan terhadap sumber daya manusia tersebut dapat dibedakan dalam 3 kategori, yaitu :

- a. Pendekatan Konvensional
- b. Pendekatan Kompromistis
- c. Pendekatan Kontemporer
- d. Pendekatan Konvensional (Mekanis)

d. Cara Memotivasi Sumber Daya Manusia

Adapun cara memotivasi sumber daya manusia menurut (Ali Sadikin, et al., 2021) antara lain sebagai berikut:

1) Melakukan pendekatan emosional terhadap para karyawan

Kedekatan emosional antara seorang pimpinan dan bawahan yang proporsional akan membuat seorang bawahan merasa lebih nyaman saat berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik, dan hubungan baik tersebut bisa menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- 2) Motivasi karyawan dibangun didasarkan pada contoh suri teladan



Keteladanan merupakan teladanan sikap, moral, kinerja, kecerdasan dan sebagainya. Motivasi akan terbangun kuat apabila seorang pimpinan memiliki hal yang memang pantas untuk ditularkan kepada karyawan atau bawahan.

- 3) Melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan usul, ide, dan saran bagi pengembangan sebuah perusahaan.

Motivasi karyawan akan terbangun apabila ia diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran yang membangun bagi perkembangan perusahaan.

e. Indikator Sumber Daya Manusia

Menurut (M. Hasibuan, 2014) Indikator sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

- 2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- 3) Kedisiplinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.

4) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *Labor turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

6) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau lambat karyawan akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam,

diantaranya yaitu pensiun dan cacat.



2.1.2. Team Work

a. Pengertian *Team Work*

Team Work (kerja tim) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasikan dan dikelola dengan baik. Timnya terdiri dari individu-individu dengan berbagai talenta yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, anggota sangat bergantung satu sama lain, dimana kolaborasi akan menggabungkan kekuatan ide yang akan membawa keberhasilan kelompok kerja secara keseluruhan atau mempunyai satu tujuan kerja yang anggotanya mempunyai minimal satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya, karena kekuatan beberapa orang dapat mencapai apa yang diinginkan satu tujuan yang diinginkan (Sirat et al., 2023).

Team Work adalah upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerja sama dalam suatu kumpulan dari latar belakang umum yang membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran.

Team work adalah perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Susanti, 2021).

Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu, sedangkan *team work*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

adalah kegiatan yang dilakukan secara berkelompok untuk menentukan tujuan organisasi secara bersama-sama dan upaya mewujudkan kerja yang efektif dan efisien (Robbin, 2012).



Team work menjadi hal yang penting untuk kegiatan berorganisasi, dengan adanya *team work* maka tugas akan menjadi lebih mudah dan ringan jika semua anggota tim dapat berkontribusi dengan kemampuan masing-masing (Tanno, 2021).

Dari definisi diatas bisa diambil kesimpulan, bahwa *team work* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.

2) Tujuan *Team work*

Adapun tujuan dari *team work* yang dinyatakan (Hadion Wijoyo, Habibi et al., 2021) yaitu sebagai berikut :

- 1) Mencapai tujuan bersama secara efisien, Harus disadari bahwa *team work* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi.
- 2) Menggabungkan berbagai keahlian dan ide, *Team work* memungkinkan penggabungan beragam bakat, pengalaman, dan ide dari anggota tim yang berbeda. Hal ini sangat penting dalam menghadapi tantangan yang kompleks, di mana keragaman dalam tim

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan kreatif. Tim yang terdiri dari anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.



3) Manfaat *Team Work*

Manfaat-manfaat dari *team work* menurut (Siagian, et al., 2021), yaitu :

- 1) Memperkuat hubungan antar karyawan, *Team work* adalah kemampuan karyawan untuk saling bersinergi dengan karyawan lainnya. Jika sinergi antar karyawan terjalin dengan baik, maka pekerjaan pun akan lebih cepat terselesaikan. Tak hanya pekerjaan, permasalahan yang ada dalam Perusahaan pun akan segera teratasi, *team work* menghasilkan komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga menimbulkan dampak positif bagi Perusahaan.
- 2) Mengurangi beban kerja, Pembagian tanggung jawab di antara anggota tim mengurangi tekanan pada individu, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif.
- 3) Meningkatkan Produktivitas, Kerja sama tim memungkinkan pembagian tugas yang lebih terstruktur, sehingga meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan proyek.
- 4) Meningkatkan Inovasi, Anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka

berikan juga bisa op



4) Indikator Indikator Te

Apabila didasarkan definisi kerja sama tim yang dinyatakan (Kasih, 2021), maka indikator-indikatornya sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
- 2) Tanggung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*), yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
- 3) Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*), yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
- 4) Komunikasi yang intensif (*intensive communication*), yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
- 5) Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*), yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang.


2.1.3. Pelayanan

a. Pengertian Pelayanan

Pelayanan adalah kegiatan langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang-barang dan jasa, termasuk di dalamnya proses

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengambilan keputusan pada masa persiapan dan penentuan kegiatan - kegiatan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, man  dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas pelayanan sebagai ukuran seberapa baik tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan harapan pelanggan. Kualitas sering juga disebutkan dengan jasa pelayanan yaitu lebih menekankan pada kata pelanggan, pelayanan, kualitas dan level atau tingkat. Pelayanan terbaik pada pelanggan (excellent) dan tingkat mempertemukan harapan (Erinawati & Syafarudin, 2021).

Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan keputusan pelanggan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pelayanan sebagai usaha melayani kebutuhan orang lain. Sedangkan melayani adalah membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan seseorang (Rachman, 2021).

Pelayanan publik merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan masyarakat didalam menciptakan tertib administrasi. Oleh karena itu kualitas pelayanan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pemerintah sebagai pelayan publik. Dengan adanya kualitas layanan publik yang baik maka dapat menciptakan kepuasan dan citra positif kepada pemerintah (Simarmata et al., 2020).

Pelayanan merupakan salah satu kepentingan yang dibutuhkan seseorang untuk mendapatkan segala informasi dan bantuan secara langsung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berdasarkan hal yang diinginkan, seperti yang kita ketahui bahwa pemberian pelayanan yang baik dan dapat meningkatkan kepuasan seseorang terhadap seseorang yang membutuhkan pelayanan tersebut, Dengan meningkatkan kepuasan maka akan berdampak pada kepuasan seseorang terhadap apa yang telah di dapat (Budiman, 2022).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ciri pokok pelayanan adalah tidak kasat mata (tidak dapat diraba) dan melibatkan upaya manusia (karyawan) atau peralatan lain yang disediakan oleh perusahaan penyelenggara pelayanan. Berdasarkan diskusi tentang pengertian manajemen pelayanan di atas, manajemen pelayanan dapat diartikan sebagai suatu proses penerapan ilmu dan seni untuk menyusun rencana, mengimplementasi rencana, mengkoordinasikan dan menyelesaikan aktivitas-aktivitas pelayanan demi tercapainya tujuan-tujuan.

b. Tujuan pelayanan

Adapun tujuan dan manfaat dari pelayanan adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi dan memuaskan pelanggan: Tujuan utama dari pelayanan adalah untuk memenuhi harapan pelanggan dan memberikan kepuasan. Hal ini penting untuk menciptakan hubungan jangka panjang antara perusahaan dan pelanggan, untuk memberikan pelayanan yang bermutu tinggi kepada pelanggan.
- 2) Membangun Loyalitas Pelanggan: Dengan memberikan pelayanan yang baik, perusahaan dapat menjaga loyalitas pelanggan. Pelayanan yang memuaskan mendorong pelanggan untuk kembali menggunakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jasa atau produk yang sama dan untuk menumbuhkan kepercayaan pelanggan terhadap jasa yang ditawarkan



c. Manfaat pelayanan

- 1) Meningkatkan Reputasi Perusahaan: Pelayanan yang prima dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata konsumen. Reputasi yang baik akan berdampak positif pada citra perusahaan dan menarik lebih banyak pelanggan, serta untuk menghindari terjadinya tuntutan-tuntutan yang tidak perlu dikemudian hari terhadap produsen.
- 2) Keuntungan Ekonomi: Perusahaan yang memberikan pelayanan prima cenderung mendapatkan keuntungan lebih karena pelanggan merasa puas dan lebih mungkin untuk merekomendasikan layanan tersebut kepada orang lain, untuk menciptakan kepercayaan dan kepuasan kepada pelanggan (Ika Widiastuti, 2017).

d. Indikator Pelayanan

Terdapat lima unsur konsep pelayanan sebagaimana diungkapkan oleh Zeithaml dan Berry dalam (Rachman, 2021), yaitu :

1) Daya Respon (*Responsiveness*)

Responsiveness yaitu meliputi mempercepat pelayanan, pelatihan karyawan, penyederhanaan sistem dan prosedur, pelayanan yang terpadu, penyederhanaan birokrasi serta mengurangi pemusatan keputusan.

2) Keandalan (*reliability*)

Dalam pelayanan yang didefinisikan secara berbeda dan keandalan dalam produk. Dalam jasa, keandalan berhubungan dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
kemampuan untuk melakukan pelayanan yang dijanjikan secara terpercaya

dan akurat.



3) Kompetensi (*Competence*)

yaitu meliputi meningkatkan profesionalisme karyawan dan meningkatkan mutu administrasi.

4) Kreadibilitas (*Credibility*)

yaitu meliputi meningkatkan sikap mental karyawan untuk bekerja giat, meningkatkan kejujuran karyawan dan menghilangkan kolusi.

5) Berwujud (*Tangibles*)

Meliputi perluasan kapasitas, penataan fasilitas, meningkatkan infrastruktur, menambah peralatan, menambah/menyempurnakan fasilitas komunikasi dan perbaikan sarana dan prasarana.

2.1.4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja (Zamzam, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugeng, 2012).

Kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau pegawai dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan dengan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen (Arihata, 2018).

Kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga dalam jumlah tertentu kepada pekerjaan (Hafidzi, 2019).

Dari beberapa pendapat di atas oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Prinsip Kinerja

Prinsip kinerja menurut (Zamzam, 2017) yaitu :

- 1) Kualitas kerja yaitu meliputi ketepatan, keterampilan dan keberhasilan;
- 2) Kuantitas kerja yaitu meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra;
- 3) Keandalan yaitu dapat atau tidaknya diandalkan yaitu dapat atau tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

- 4) Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama terhadap perusahaan.



c. Fungsi Kinerja

Menurut (Irham Fahmi, 2015) Ada beberapa fungsi kinerja di dalam suatu instansi yaitu, sebagai berikut :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan secara maksimum;
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian;
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan pengembangan karyawan dan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan;
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka;
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d. Tahapan Kinerja

Tahapan kinerja menurut (Wibowo, 2016) sebagai berikut:

- 1) Tahap satu untuk mengidentifikasi masalah kinerja, yang secara umum dapat dibagi menjadi 3, yakni : kehadiran, masalah kinerja atau hasil pekerjaan, dan masalah sikap atau perilaku kerja;
- 2) Tahapan kedua, yakni menjelaskan dampak masalah, dalam hal ini yang perlu dilakukan adalah:menyampaikan kepada karyawan dampak atau hubungan dari kinerjanya yang bermasalah, yakni dampak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap : karyawan yang bersangkutan, semangat kerja rekan-

rekannya, kinerja pel... atau produktivitas unit dimana ia bekerja;

- 3) Tahapan ketiga, ya... menganalisa penyebab masalah mengapa seorang karyawan memiliki kinerja yang tidak memuaskan. Dalam hal ini penyebabnya bisa menjadi 2, yakni : sikap kerja, motivasi atau perilaku yang negatif.

e. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut (Wibowo, 2016) sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses. TNP alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

5) Kompetensi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor untuk menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun tabel penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul	Nama/Penulis	Tahun	Hasil
1	Peran Kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai : <i>self esteem</i> sebagai variabel intervening	(Ni Luh et al.)	2022	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampe 54 responden teknik analisis data yang digunakan menggunakan SmartPLS, hasil penelitian menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap <i>self esteem</i> , kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai <i>self esteem</i>


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

				berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	<i>Team work</i> dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri	(Fatari et al.)	2022	Sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden <i>Team work</i> secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 50,3%, fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 49,7%
3	Motivasi Kerja dan Kualitas Pelayanan di Kantor Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang	(Fatari et al.)	2023	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai hasil uji t hitung $0,649 < t$ tabel sebesar 2.021 dengan nilai signifikan $0,520 > 0,05$ Kualitas pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $0,798 < t$ tabel sebesar 2.021 dengan nilai signifikan $0,430 > 0,05$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	<p><i>The Role of Human Resource Competence in Moderating Teamwork and Employee Involvement in the Performance of Employee at District Office at Kota Ternate. Chairman of the advisory Commission</i></p>	<p>(Ruslan S. Dihar)</p> 	2023	<p>An R2 value of 0.521 is obtained, which means that 52.1% of the variance of the employee performance variable can be explained by the variables Teamwork, employee involvement, competency x employee involvement, and competency x teamwork 57.9%, the R2 value of 0.521 is in the category of strong predictive power</p>
5	<p><i>The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia</i></p>	<p>(Tafese Keltu, 2024)</p>	2024	<p>The required sample size was 338. the relationship between training and development and job performance, as proposed in the second hypothesis, was confirmed. The analysis demonstrated a positive influence, with a significant coefficient ($\beta = 0.2469827$, $p < 0.05$). The third hypothesis focused on the association between performance</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



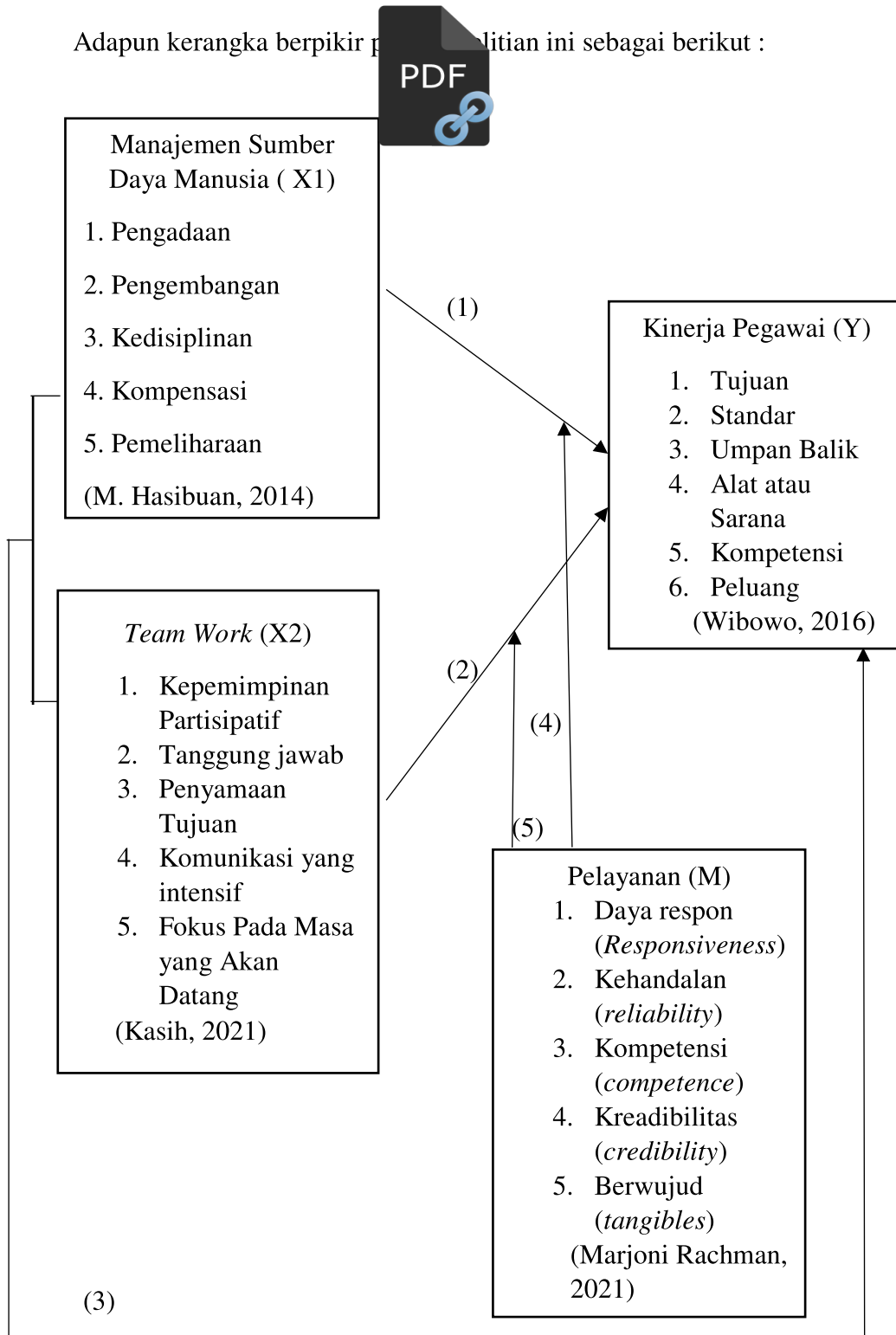
*appraisals and job
performance. The
results of this
study
revealed a
significant
coefficient ($\beta =$
0.0398752, $p <$
0.05)*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. Diduga ada pengaruh signifikan *team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
3. Diduga ada pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia dan *team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
4. Diduga ada pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
5. Diduga ada pengaruh signifikan *team work* terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

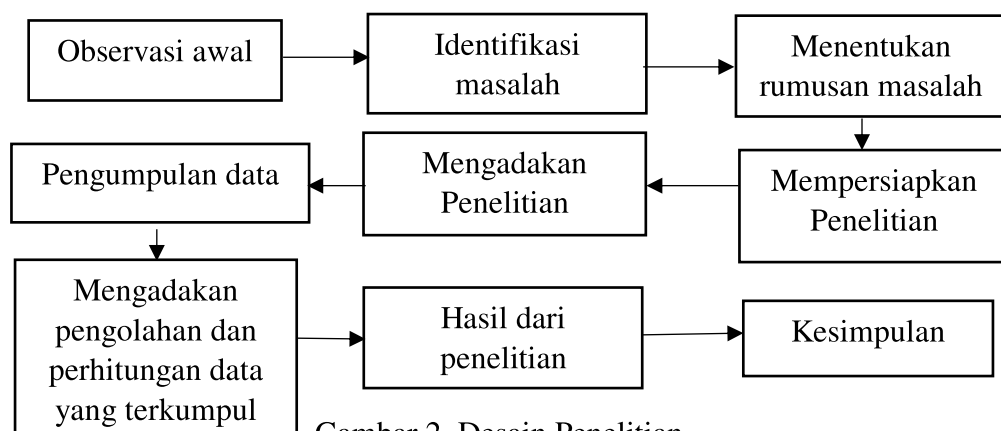
BAB III

METODE PENELITIAN



3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional moderasi dimana data yang diperoleh dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dengan variabel moderasi. Pendekatan yang digunakan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis dengan statistik. Jadi jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif. Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini variabelnya adalah manajemen sumber daya manusia dan *teamwork* memoderasi pelayanan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Berdasarkan desain penelitian tersebut, dilakukan analisis uji hipotesis penelitian melalui teknik analisis statistika yang relevan.



Gambar 2. Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

- 1) Manajemen sumber daya manusia (X1) sebagai variabel bebas;
- 2) *Team work* (X2) sebagai variabel bebas;
- 3) Pelayanan (M) sebagai variabel moderasi;
- 4) Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan karya. (Dr. Edy Soetrisno, 2009)	1. Pengadaan 2. Pengembangan 3. Kedisiplinan 4. Kompensasi 5. Pemeliharaan 6. Pemberhentian. (M. Hasibuan, 2014)	Likert
2	<i>Team work</i> (X2)	<i>Team Work</i> (kerja tim) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik. Timnya terdiri dari individu-individu dengan berbagai talenta yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. (Sirat et al., 2023)	1. Kepemimpinan Partisipatif 2. Tanggung jawab 3. Penyamaan tujuan 4. Komunikasi yang intensif 5. Fokus pada masa yang akan datang. (Kasih, 2021)	Likert
3	Pelayanan	Pelayanan publik didefinisikan sebagai bentuk barang publik maupun jasa yang ada pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan instansi	1. Daya respon (<i>Responsiveness</i>) 2. Kehandalan (<i>reliability</i>) 3. Kompetensi (<i>competence</i>) 4. Kreadibilitas	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	pemerintah upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat (Indo Yama Fauzan, 200	5. Berwujud (tangibles) (Marjoni Rachman, 2021)
4	Kinerja Pegawai Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang. (Zamzam, 2017)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Peluang

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu berjumlah 35 orang, yang terdiri dari 29 Pegawai ASN dan 6 Tenaga Honorer.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya (Amin et al., 2023). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 35 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini diambil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan data-data yang diminta langsung dan berdasarkan teknik kuisisioner.



Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder (Sardiyo et al., 2022).

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya, teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, diskusi, dan penyebaran kuisisioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua), data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan dan jurnal.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jenis data yang diperoleh dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian penelitian ini mengembangkan kuisisioner yang dimaksudkan untuk menganalisis dan menilai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (manajemen sumber daya manusia, teamwork), variabel moderasi (pelayanan), dan variabel terikat (kinerja pegawai).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung yang berfungsi sebagai metode pembantu dalam penelitian. Observasi dalam penelitian diartikan sebagai oemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data, instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pengamatan, kuisisioner, dan rekaman gambar (Sardiyo et al., 2022). Dalam melakukan pengamatan langsung di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk melakukan pengamatan suatu masalah yang berkaitan dengan objek yang sama.

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kepada responden yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan variabel-variabel yang akan diteliti kepada responden untuk dijawab. Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuisisioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data (Sardiyo et al., 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan dan penyimpanan informasi dalam bidang penelitian, dokumen dapat berupa gambar, tulisan, data dan sebagainya. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, dan foto (Sardiyo et al., 2022). Teknik pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen yang terdapat pada tempat penelitian yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, teknik dokumentasi sangat dibutuhkan untuk melengkapi data-data dalam penelitian.

3.5.2. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya peneliti melakukan pengukuran, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yaitu peneliti menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.

Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Total
1	MSDM (X1)	1. Pengadaan	3	18
		2. Pengembangan	3	
		3. Kedisiplinan	3	
		4. Kompensasi	3	
		5. Pemeliharaan	3	
		6. Pemberhentian.	3	
(M. Hasibuan, 2014)				

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	<i>Team Work</i> (X2)	1. Kepemimpinan Partisipatif	3	15
		2. Tanggung jawab		
		3. Penyambutan	3	
		4. Komunikasi intensif	3	
		5. Fokus pada yang akan datang. (Kasih, 2021)	3	
			3	
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Tujuan	3	18
		2. Standar	3	
		3. Umpan Balik	3	
		4. Alat atau Sarana	3	
		5. Kompetensi	3	
		6. Peluang (Wibowo, 2016)	3	
4	Pelayanan (M)	1. Daya respon (<i>responsiveness</i>)	3	15
		2. Kehandalan (<i>reliability</i>)		
		3. Kompetensi (<i>competence</i>)	3	
		4. Kredibilitas (<i>credibility</i>)		
		5. Berwujud (<i>tangibles</i>) (Marjoni Rachman, 2021)	3	
			3	
			3	

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

r_{xy} = koefisien korelasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

N = jumlah responden

X1 = manajemen sumber daya manusia

X2 = teamwork

Y = kinerja



3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_{21}} \right) \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dengan :

r_{11} = Reliabilitas instrument.

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir.

σ^2_{21} = Varians total.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah di model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Rahayu Mardikaningsih, 2016).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Salah satu asumsi dugaan dari analisis regresi adalah linieritas, Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Berikut rumus F pada taraf signifikan 5% :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F garis linier

RK_{reg} = Rerata kuadrat regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

3.8. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif artinya metode analisis yang digunakan dalam mengukur variabel dari data yang sudah diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk angka/statistik. Berikut metode yang digunakan :

3.8.1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah teknik analisis data dimana untuk mengetahui hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan variabel moderasi (M). Pengolahan data pada regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :



X_1 = Sumber daya

X_2 = *Teamwork*

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.8.2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel saling ketergantungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Bentuk persamaannya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X_1 = Variabel bebas. (manajemen sumber daya manusia dan teamwork)

Y_1 = Variabel terikat. (Kinerja Pegawai)

n = Jumlah responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8.3. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel secara individual (secara parsial) melalui Koefisien korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

t = Tingkat signifikan thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

r = Korelasi

n = Banyaknya Sampel

Kriteria uji hipotesis :

- Ho: $\rho = 0$, menunjukkan manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Ho: $\rho \neq 0$, menunjukkan manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Ho: $\rho = 0$, menunjukkan *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Ho: $\rho \neq 0$, menunjukkan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- $H_0: \rho = 0$, menunjukkan pelayanan tidak menguatkan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- $H_0: \rho \neq 0$, menunjukkan pelayanan menguatkan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- $H_0: \rho = 0$, menunjukkan pelayanan tidak menguatkan pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- $H_0: \rho \neq 0$, menunjukkan pelayanan menguatkan pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

3.8.4. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tergantung (\hat{Y}). Model yang digunakan untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Wisudaningsi et al., 2019})$$

Keterangan:

Y: Kinerja pegawai

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X1: Manajemen sumber daya manusia

X2: *Team work*

e: Error



3.8.5. Statistik Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia dan *team work* terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini, pelayanan sebagai variabel moderasi yang berada antara manajemen sumber daya manusia, *team work* dan kinerja pegawai. Variabel moderasi merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Komang Sri Widiyanti et al., 2023).

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Persamaan model MRA (*Moderated Regression Analysis*) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 Z + \beta_4 X_1 *Z + \beta_5 X_2 *Z + e$$

Keterangan :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

a = konstanta



X1 = Variabel bebas (kemampuan sumber daya manusia)

X2 = Variabel bebas (*teamwork*)

Z = Variabel moderasi (pelayanan)

X1*Z = Variabel interaksi X1

X2*Z = Variabel interaksi X2


e = error (Komang Sri Widiyanti et al., 2023)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.9. Tempat Penelitian dan Waktu

3.9.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat  yang hendak peneliti lakukan yaitu pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Jalan Pangeran M.Amin Komplek Perkantoran Pemkab. Musi Rawas Telp (0733) 4540016 Muara Beliti 31661.

3.9.2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan mulai bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 mulai pengajuan judul, penyusunan proposal skripsi hingga ujian skripsi dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 3. 3 Jadwal Perencanaan Penelitian

NO	JENIS KEGIATAN	WAKTU PELAKSANAAN					
		SEPT	OKT	NOV	DES	JAN	FEB
		2024	2024	2024	2024	2025	2025
1	Pengajuan proposal						
2	Persiapan Proposal						
3	Pembuatan Proposal						
4	Bimbingan Proposal						
5	Perbaikan Proposal						
6	Ujian Proposal						
7	Pengumpulan data						
8	Pengolahan data						
9	Ujian Skripsi						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum Objek Penelitian

Pada tahun 2007 Pemerintah mengeluarkan undang-undang No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal pasal 26 ayat (1) menjelaskan bahwa pelayanan terpadu satu pintu bertujuan membantu penanaman modal dalam memperoleh kemudahan pelayanan, fasilitas fiscal, dan informasi mengenai penanaman modal. Selanjutnya tentang kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan penanaman modal diatur dalam Undang-Undang No 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang terdapat di dalam pasal 25 ayat (4) yang menyatakan bahwa "Perusahaan penanaman modal yang akan melakukan kegiatan usaha wajib memperoleh izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dari instansi yang memiliki kewenangan" melalui PTSP.

Dengan adanya peraturan Bupati Kabupaten Musi Rawas Nomor 27 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pokoknya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Musi Rawas, memiliki tugas, kedudukan dan fungsi yaitu :

a. Kedudukan

DPM-PTSP merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang membidangi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. DPM-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
PTSP dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.



b. Tugas

DPM-PTSP merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menangani urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

c. Fungsi

- 1) Perumusan dan perencanaan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- 2) Pembinaan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- 3) Penyelenggaraan pelayanan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- 4) Pengoordinasian dengan instansi terkait dalam rangka pemberian rekomendasi untuk kelancaran pelayanan perizinan satu pintu;
- 5) Penyelenggaraan promosi dan kerja sama bidang penanaman modal dan perizinan;
- 6) Pengolahan data dan informasi serta evaluasi kegiatan pelayanan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuisioner yang dilakukan pada Dinas Perencanaan, Penganggaran dan Pelayanan Publik Kabupaten Lubuklinggau dengan sampel 20 responden diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas

Hasil dari pernyataan yang ada dalam kuisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk jumlah responden 20 atau ($n = 20$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Dengan demikian apabila hasil pengujian (output) yang dihasilkan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,444), maka kuisioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia, *Team Work*, Pelayanan dan Kinerja Pegawai dapat dilihat di tabel – tabel di bawah ini :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Saya merasa proses rekrutmen di instansi ini dilakukan dengan cara yang transparan dan adil	0,504	0,444	Valid
2	Saya percaya bahwa instansi ini memiliki strategi yang efektif dalam menarik calon pegawai yang berkualitas	0,489	0,444	Valid
3	Saya merasa bahwa instansi menerapkan aturan disiplin yang konsisten dan adil bagi semua pegawai	0,818	0,444	Valid
4	Saya merasa bahwa pegawai diberi pemahaman yang jelas tentang ekspektasi kedisiplinan di tempat kerja	0,554	0,444	Valid
5	Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi dan kinerja	0,464	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
6	mereka Saya percaya bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan memadai dan adil	0,469	0,444	Valid
7	Saya menghargai bahwa instansi peduli terhadap kesejahteraan pegawai	0,702	0,444	Valid
8	Saya merasa bahwa prosedur pemberhentian pegawai dilakukan secara profesional dan menghormati martabat individu	0,504	0,444	Valid
9	Saya percaya bahwa pegawai diberi penjelasan yang jelas mengenai alasan pemberhentian mereka	0,718	0,444	Valid
10	Saya merasa bahwa sebelum melakukan pemberhentian, instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.	0,820	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) menunjukkan bahwa, semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh $r_{hitung} = 0,820 > r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,464 > r_{tabel} = 0,444$. Jadi, disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dari 10 pernyataan yang diuji, semua pernyataan valid dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat beberapa item pernyataan yang memiliki nilai korelasi di bawah nilai minimum (r_{table}) sebesar 0,444. Oleh karena itu item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan ditampilkan pada lampiran 3.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Team Work (X_2)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Saya menghormati pemimpin tim mendengarkan pendapat dan ide dari setiap anggota tim	0,478	0,444	Valid
2	Saya merasa bahwa dalam tim, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota mencapai tujuan bersama	0,836	0,444	Valid
3	Saya percaya bahwa setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugas yang diberikan	0,711	0,444	Valid
4	Saya percaya bahwa setiap anggota tim bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu	0,548	0,444	Valid
5	Semua anggota tim memiliki tujuan yang sama dan bekerja keras untuk mencapainya	0,744	0,444	Valid
6	Anggota tim bekerja dengan visi yang jelas tentang bagaimana tim akan berkembang di masa depan	0,640	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas hasil uji validitas terhadap 6 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel *Team Work* (X_2) menunjukkan bahwa, semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh $r_{hitung} = 0,836 > r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,478 > r_{tabel} = 0,444$. Jadi, disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel *Team Work* dari 6 pernyataan yang diuji, semua pernyataan valid dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat beberapa item pernyataan yang memiliki nilai korelasi di bawah nilai minimum (r_{table}) sebesar 0,444. Oleh karena itu item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan ditampilkan pada lampiran 3.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pelayanan (M)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Saya cepat menanggapi permintaan atau tugas yang diberikan	0,592	0,444	Valid
2	Ketika ada masalah yang muncul, saya segera mengambil tindakan untuk menyelesaikannya	0,859	0,444	Valid
3	Saya selalu merespon pertanyaan atau keluhan pelanggan dengan cepat	0,600	0,444	Valid
4	Saya selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,772	0,444	Valid
5	Saya konsisten dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas	0,657	0,444	Valid
6	Pegawai lain dapat mengandalkan saya untuk bekerja sama dan memenuhi komitmen	0,820	0,444	Valid
7	Saya memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,525	0,444	Valid
8	Kinerja saya berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan tim atau perusahaan	0,474	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas hasil uji validitas terhadap 8 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel Pelayanan (M) menunjukkan bahwa, semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh $r_{hitung} = 0,859$ $r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,474 > r_{tabel} = 0,444$. Jadi, disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dari 8 pernyataan yang diuji, semua pernyataan valid dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Saya merasa bahwa standar kinerja	0,590	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keter angan
2	yang diterapkan menantang dan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik Saya menerima umpan balik secara teratur mengenai kinerja	0,616	0,444	Valid
3	Umpan balik yang saya terima membantu saya untuk memperbaiki kinerja	0,832	0,444	Valid
4	Saya merasa bahwa umpan balik yang diberikan selalu jelas dan konstruktif	0,916	0,444	Valid
5	Saya merasa alat dan teknologi yang tersedia di instansi memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas	0,965	0,444	Valid
6	Saya merasa puas dengan fasilitas dan peralatan yang diberikan untuk mendukung kinerja pegawai	0,966	0,444	Valid
7	Saya percaya instansi memberikan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi pegawai	0,974	0,444	Valid
8	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya	0,967	0,444	Valid
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di instansi ini	0,983	0,444	Valid
10	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan	0,962	0,444	Valid
11	Saya percaya instansi ini memberikan dukungan bagi pegawai untuk mengambil tanggung jawab baru	0,982	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa, semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Untuk nilai tertinggi diperoleh $r_{hitung} = 0,983 > r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,590 > r_{tabel} = 0,444$. Jadi, disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dari 11 pernyataan yang diuji, semua pernyataan valid dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini nilai r_{hitung} diwakili oleh *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia, *Team Work*, Pelayanan dan Kinerja Pegawai dapat dilihat di tabel – tabel di bawah ini :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel} n=20$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
MSDM (X1)	0,760	0,444	Reliabel

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq r_{tabel}$ dengan menggunakan kriteria perhitungan $df = n=20$, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,444$. Dengan demikian melihat hasil pengujian yang dihasilkan dari nilai koefisien (*Cronbach alpha*) Manajemen Sumber Daya Manusia (0,760). Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 sehingga semua instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas *Team Work*

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel} n=20$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
<i>Team Work</i> (X2)	0,781	0,444	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq r_{tabel}$ dengan menggunakan kriteria perhitungan $df = n=20$, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,444$. Dengan demikian melihat hasil pengujian yang dihasilkan dari nilai koefisien (*Cronbach alpha*) nilai koefisien (*Cronbach alpha*) *Team Work* (0,781) $\geq r_{tabel}$ (0,444). Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 sehingga semua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Pelayanan

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{\text{tabel } n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Pelayanan (M)	0,772	0,444	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan menggunakan kriteria perhitungan $df = n-20$, maka diperoleh nilai $r_{\text{tabel}} = 0,444$. Dengan demikian melihat hasil pengujian yang dihasilkan dari nilai koefisien (*Cronbach alpha*) nilai koefisien (*Cronbach alpha*) Pelayanan ($0,772$) $\geq r_{\text{tabel}}$ ($0,444$). Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar $0,444$ sehingga semua instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{\text{tabel } n=20}$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,967	0,444	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan menggunakan kriteria perhitungan $df = n-20$, maka diperoleh nilai $r_{\text{tabel}} = 0,444$. Dengan demikian melihat hasil pengujian yang dihasilkan dari nilai koefisien (*Cronbach alpha*) dan nilai koefisien (*Cronbach alpha*) Kinerja Pegawai ($0,967$) $\geq r_{\text{tabel}}$ ($0,444$). Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar $0,444$ sehingga semua instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan item pernyataan akan digunakan untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu



2. Hasil Frekuensi Jawaban Responden

a. Frekuensi Identitas Responden

Tabel 4. 9 Frekuensi Berdasarkan Status Jabatan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	IV/a	1	2,85%
2	III/a	6	17,14%
3	III/b	8	22,86%
4	III/c	7	20,0%
5	III/d	13	37,15
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.9 berdasarkan jabatan di atas dari 35 responden menunjukkan bahwa, 1 responden (2,85%) adalah IV/a, 6 responden (17,14%) adalah III/a, 8 responden (22,86%) adalah III/b, 7 responden (20,0%) adalah III/c dan 13 responden (37,15%) adalah III/d. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden iii/d.

Tabel 4. 10 Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	ASN	26	74,28 %
2	Honorar	9	25,72 %
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.10 berdasarkan kepegawaian di atas dari 35 responden menunjukkan bahwa, 26 responden (74,28%) adalah ASN dan 9 responden (25,72%) adalah honorar. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden ASN.

Tabel 4. 11 Frekuensi Berdasarkan Umur

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	17-24 tahun	1	2,85%
2	25-34 tahun	13	37,15%
3	35-44 tahun	14	40%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	> 45 tahun	7	20%
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa, 1 responden (2,85%) berumur 17-24 tahun, 13 responden (37,14%) berumur 25-34 tahun, 14 responden (40%) berumur 35-44 tahun, 7 responden (20%) berumur > 45 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berumur 35-44 tahun.

Tabel 4. 12 Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	0	0%
2	1-5 tahun	13	37,15%
3	5-10 tahun	15	42,85%
4	> 10 tahun	7	20%
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.12 berdasarkan masa kerja di atas dari 35 responden menunjukkan bahwa, 0 responden (0%) masa kerja <1 tahun, 13 responden (37,14%) masa kerja 1-5 tahun, 15 responden (42,85%) masa kerja 5-10 tahun, dan 7 responden (20%) masa kerja >10 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden masa kerja 5-10 tahun.

b. Frekuensi Jawaban Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

(X₁)

Tabel 4. 13 Saya merasa bahwa proses rekrutmen di instansi ini dilakukan dengan cara yang transparan dan adil

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	85,72
2	Setuju	5	14,28
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 30 responden (85,72%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (14,28%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa proses rekrutmen di instansi ini dilakukan dengan cara yang transparan dan adil.

Tabel 4. 14 Saya percaya bahwa instansi ini memiliki strategi yang efektif dalam menarik calon pegawai yang berkualitas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	85,72
2	Setuju	5	14,28
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 30 responden (85,72%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (14,28%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya percaya bahwa instansi ini memiliki strategi yang efektif dalam menarik calon pegawai yang berkualitas.

Tabel 4. 15 Saya merasa bahwa program pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,2
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	1	2,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan setuju, 1 responden (2,85%) menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Saya merasa bahwa program pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

Tabel 4. 16 Saya merasa bahwa instansi menerapkan aturan disiplin yang konsisten dan adil bagi semua pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,44
2	Setuju	9	25,71
3	Kurang Setuju	1	2,85
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,43%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,71%) menyatakan setuju, 1 responden (2,85%) menyatakan kurang setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa instansi menerapkan aturan disiplin yang konsisten dan adil bagi semua pegawai.

Tabel 4. 17 Saya merasa bahwa pegawai diberi pemahaman yang jelas tentang ekspektasi kedisiplinan di tempat kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,43
2	Setuju	10	28,67
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,43%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,67%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa perusahaan memberi pemahaman yang jelas tentang ekspektasi kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.

Tabel 4.18 Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	65,72
2	Setuju	12	34,28
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 23 responden (65,72%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,28%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka.

Tabel 4. 19 saya percaya bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan memadai dan adil

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	68,53
2	Setuju	10	28,67
3	Kurang Setuju	1	2,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 24 responden (68,57%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,67%) menyatakan setuju, 1 reponden (2,85%) menyatakan kurang setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan memadai dan adil.

Tabel 4. 20 Saya menghargai bahwa instansi peduli terhadap kesejahteraan pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,43
2	Setuju	9	25,72
3	Kurang Setuju	1	2,85
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,43%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,71%) menyatakan setuju, 1 responden (2,85%) menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya menghargai bahwa instansi peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

Tabel 4. 21 Saya merasa bahwa prosedur pemberhentian pegawai dilakukan secara professional dan menghormati martabat individu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,15
2	Setuju	8	22,85
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,14%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,85%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

prosedur pemberhentian pegawai dilakukan secara professional dan menghormati martabat individu.

Tabel 4. 22 saya percaya bahwa pegawai diberi penjelasan yang jelas mengenai alasan pemberhentian mereka

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,43
2	Setuju	10	28,57
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,42%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,57%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya bahwa pegawai diberi penjelasan yang jelas mengenai alasan pemberhentian mereka.

Tabel 4. 23 Saya merasa bahwa sebelum melakukan pemberhentian, instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	74,28
2	Setuju	9	25,72
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 26 responden (74,28%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,71%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebelum melakukan pemberhentian, instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

c. Frekuensi Jawaban Responden terhadap *Open Team Work (X₂)*

Tabel 4. 24 saya menghargai bahwa pemimpin tim mendengarkan pendapat dan ide-ide dari setiap anggota tim

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	74,3
2	Setuju	9	25,7
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 9 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (74,2%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwas saya menghargai pemimpin tim mendengarkan pendapat dan ide-ide dari setiap anggota tim.

Tabel 4. 25 saya merasa bahwa dalam tim, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota mencapai tujuan bersama

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	54,3
2	Setuju	16	45,7
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 19 responden (54,3%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya merasa dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tim, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota mencapai tujuan Be

Tabel 4. 26 saya p bahwa setiap anggota memiliki tanggung jawab yang jelas ter as yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	82,8
2	Setuju	6	17,2
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 29 responden (82,8%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (17,2%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya setiap anggota memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugas yang diberikan.

Tabel 4. 27 saya percaya anggota tim saling mendukung untuk memastikan tanggung jawab masing-masing terlaksana dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	80,0
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 28 responden (80%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya anggota tim saling mendukung untuk memastikan tanggung jawab masing-masing terlaksana dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 28 saya percaya setiap anggota tim bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	80,0
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 28 responden (80%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya setiap anggota tim bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.

Tabel 4. 29 semua anggota tim memiliki tujuan yang sama dan bekerja keras untuk mencapainya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	74,3
2	Setuju	9	25,7
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 26 responden (74,3%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,7%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa semua anggota tim memiliki tujuan yang sama dan bekerja keras untuk mencapainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4. 30 anggota tim bekerja dengan visi yang jelas tentang bagaimana tim akan berkembang di masa depan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	80,0
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 28 responden (80%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa anggota tim bekerja dengan visi yang jelas tentang bagaimana akan berkembang di masa depan.

d. Frekuensi Jawaban Variabel Pelayanan (M)

Tabel 4. 31 saya cepat dalam menanggapi permintaan atau tugas yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	82,8
2	Setuju	6	17,2
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 29 responden (82,8%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (17,2%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya cepat dalam menanggapi permintaan tugas yang diberikan.

PDF

Tabel 4. 32 ada yang muncul, saya segera mengambil Tindakan untuk menyelesaikannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	80,0
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 28 responden (80%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa Ketika ada masalah yang muncul, saya segera mengambil Tindakan untuk menyelesaikannya.

Tabel 4. 33 saya selalu merespons pertanyaan atau keluhan pelanggan dengan cepat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	82,8
2	Setuju	6	17,2
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100


Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 29 responden (82,8%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (17,2%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya selalu merespons pertanyaan atau keluhan pelanggan dengan cepat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 34 saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik



No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	82,8
2	Setuju	6	17,2
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 29 responden (82,8%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (17,2%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. 35 saya konsisten dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,5
2	Setuju	10	28,5
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,5%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,5%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya konsisten dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Tabel 4. 36 pegawai lain dapat mengandalkan saya untuk bekerja sama dan memenuhi komitmen.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	11	31,5
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 24 responden (68,5%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (31,5%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa pegawai lain dapat mengandalkan saya untuk bekerja sama dan memenuhi komitmen.

Tabel 4. 37 saya memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,5
2	Setuju	10	28,5
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,5%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,5%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya memiliki

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.



Tabel 4. 38 kinerja berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan tim atau Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,2
2	Setuju	8	22,8
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,8%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa kinerja saya berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan tim atau Perusahaan.

e. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 39 saya merasa standar kinerja yang diterapkan cukup menantang dan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,15
2	Setuju	7	20
3	Kurang Setuju	1	2,85
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,1%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, 1 responden (2,85%) menyatakan kurang setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan, tidak setuju, dan sangat tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya menerima standar kinerja yang diterapkan cukup menantang dan memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik.



Tabel 4. 40 saya menerima umpan balik secara teratur mengenai kinerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	65,8
2	Setuju	12	34,2
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 23 responden (65,8%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,2%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya menerima umpan balik secara teratur mengenai kinerja.

Tabel 4. 41 umpan balik yang saya terima membantu saya untuk memperbaiki kinerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,5
2	Setuju	10	28,5
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,5%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,5%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa umpan balik yang saya terima membantu saya untuk memperbaiki kinerja.

Tabel 4. 42 saya merasa bahwa umpan balik yang diberikan selalu jelas dan konstruktif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,5
2	Setuju	10	28,5
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.42 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 25 responden (71,5%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,5%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya merasa bahwa umpan balik yang diberikan selalu jelas dan konstruktif.

Tabel 4. 43 saya merasa alat dan teknologi yang tersedia di Perusahaan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,2
2	Setuju	8	22,8
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.43 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,8%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya merasa alat dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

teknologi yang tersedia di Perusahaan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas.



Tabel 4. 44 saya merasa puas dengan fasilitas dan peralatan yang diberikan untuk mendukung kinerja pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,2
2	Setuju	8	22,8
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,8%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya merasa puas dengan fasilitas dan peralatan yang diberikan untuk mendukung kinerja pegawai.

Tabel 4. 45 saya percaya instansi memberikan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	80,0
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.45 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 28 responden (80%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya instansi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi pegawai.



Tabel 4. 46 saya me...ya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,2
2	Setuju	8	22,8
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.46 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,8%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa kinerja saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 4. 47 saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di instansi ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	74,3
2	Setuju	9	25,7
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 26 responden (74,3%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,7%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya memiliki kesempatan untuk berkembang karir di instansi ini.



Tabel 4. 48 saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	71,5
2	Setuju	10	28,5
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.48 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 27 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,8%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan.

Tabel 4. 49 saya percaya instansi memberikan dukungan bagi pegawai untuk mengambil tanggung jawab baru.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	80,0
2	Setuju	7	20,0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		35	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.49 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 28 responden (80%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jadi, jawaban responden yang paling dominan yaitu sangat setuju bahwa saya percaya instansi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan dukungan bagi pegawai untuk mengambil tanggung

jawab.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas, dan uji linearitas yang diperoleh dengan bantuan analisis statistik SPSS 25 *for Windows* sebagai berikut :

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 50 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	MSDM (X1)	Team Work (X2)	Pelayanan (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
<i>N</i>	35	35	35	35
<i>Normal Mean</i>	48,94	37,57	43,26	49,77
<i>Parameters^{a,b} Std, Deviation</i>	4,432	8,593	5,787	5,418
<i>Most Extreme Absolute</i>	0,130	0,246	0,153	0,202
<i>Differences Positive</i>	0,099	0,246	0,153	0,167
<i>Negative</i>	-,130	-,144	-,088	-,202
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,130	0,246	0,153	0,202
<i>Asymp, Sig, (2-tailed)</i>	0,546	0,024	0,347	0,094

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.50 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,130 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,546 > 0,05$. Sedangkan, variabel *Team Work* (X_2) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,246 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,024 > 0,05$. Kemudian, variabel Pelayanan (Z) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,153 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,347 > 0,05$ Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,202 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,094 > 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
b. Hasil Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 51 Hasil Uji Linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Pegawai (Y)	<i>Between Groups</i>	74,669	7	10,667	,586	,761
	<i>Linearity</i>	1,569	1	1,569	0,86	,771
	<i>Deviation from Linearity</i>	73,100	6	12,183	0,670	,675
MSDM (X1)	<i>Within Groups</i>	491,217	27	18,193		
	<i>Total</i>	565,868	34			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.51 di atas hasil uji linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,771 > 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,675 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Tabel 4. 52 Hasil Uji Linearitas Team Work dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Pegawai (Y)	<i>Between Groups</i>	223,932	6	37,322	3,056	0,20
	<i>Linearity</i>	109,265	1	109,265	8,947	0,006
	<i>Deviation from Linearity</i>	114,667	5	22,933	1,878	0,130
Team Work (X2)	<i>Within Groups</i>	341,954	28	12,213		
	<i>Total</i>	565,886	34			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.52 di atas hasil uji linearitas *Team Work* dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,06 > 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,130 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas *Team Work* dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 53 Hasil Uji Linearitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) *	Between Groups	Linearity	70,436	7	10,062	,548	0,790
	Within Groups	Linearity	9,915	1	9,915	,540	0,469
Pelayanan (Z)	Between Groups	Deviation from Linearity	60,521	6	10,087	,550	0,766
	Within Groups	Deviation from Linearity	495,450	27	18,350		
Total			565,886	34			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.53 di atas hasil uji linearitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,469 > 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,766 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai adalah linear.

4. Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linier berganda dan MRA, dengan hasil analisis data sebagai berikut

a. Hasil Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

1) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 54 Hasil Regresi Linear Sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	48,987	8,512	
1 MSDM (X1)	0,043	,165	0,045

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.54 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 48,987 + 0,043 X_1$.

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 48,987$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Manajemen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber Daya Manusia (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 48,987 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh adalah $b = 0,043$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Manajemen Sumber Daya Manusia, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding tidak lurus sebesar 0,043 satuan.

2) Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 55 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,045 ^a	0,002	0,028	4,676

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.55 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) yang diperoleh adalah 0,045. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sangat rendah yaitu sebesar 0,045 karena nilai berada di interval koefisien 0,00 – 0,199.

3) Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4. 56 Hasil Uji t (Parsial) Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	5,755	0,000
	MSDM (X1)	0,258	0,798

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.56 hasil uji t di atas dengan variabel Manajemen Sumber daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,258$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (35-1=34) = 1,690$ dengan nilai signifikan $0,798 > 0,05$. Artinya, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Pintu.

b. Hasil Analisis Data *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

2) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 57 Hasil Regresi Linear Sederhana *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	36,755	5,481		,000
1 <i>Team Work</i> (X ₂)	,451	,161	,439	,008

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.57 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 36,755 + 0,451 X_2$.

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 36,755$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel *Team Work* (X₂), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 36,755 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh adalah $b = 0,451$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai *Team Work*, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,451 satuan.

2) Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) *Team Work* dan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,439 ^a	0,193	0,169	3,720

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.58 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel *Team Work* (X₂) yang diperoleh adalah 0,439. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel *Team Work* (X₂) dan variabel Kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedang yaitu sebesar 0,439 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

3) Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4. 59 Hasil Uji t (Parsial) *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(<i>Constant</i>)	6,705	0,000
	<i>Team Work (X2)</i>	2,810	0,008

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.59 hasil uji t di atas dengan variabel *Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (35-1=34) = 1,690$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Artinya, variabel *Team Work* (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

c. Hasil Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

1) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 60 *Model Summary*^b Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,478 ^a	0,228	0,180	3,695

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.60 di atas besarnya nilai R atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary*, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,228. Nilai *R Square* 0,228 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “ R ”, yaitu $0,478 \times 0,478 = 0,228$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,228 atau sama dengan 22,8%.

Tabel 4. 61 *Coefficients*^a Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>
--------------	------------------------------------	----------------------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	26,053	13,222	
	MSDM (X1)	0,016	0,163	0,016
2	Team Work (X2)	0,758	0,251	0,481

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Tabel 4.61 di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 26,053 + 0,016 + 0,758$

pada output regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel MSDM (X_1) yaitu = 0,016 satuan.

2) Hasil Uji f

Tabel 4. 62 *Anova* Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MSDM (X1) dan Team Work (X2)	<i>Regression</i>	129,100	2	64,550	4,729	,016
	<i>Residual</i>	436,785	32	13,650	0,000	
	<i>Total</i>	565, 886	34			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

d. Hasil Analisis Data Moderasi

1) *Moderated Regression Analysis*

Tabel 4. 63 *Coefficients^a* Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pelayanan (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,945	12,332		3,320	,002
	MSDM	,673	1,900	,753	,354	,726
	TEAM WORK	-,248	2,830	-,158	-,088	,931
	MSDM*PELAYANAN	-,023	,049	-1,292	-,464	,646
	TEAM WORK*PELAYANAN	,023	,072	,789	,314	,755

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025 Menggunakan SPSS.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.63 di atas menunjukkan persamaan regresi $Y =$

$$40,945 + 0,673 X_1 + \dots + -0,023 + 0,023$$

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pelayanan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dari Hasil olahan program *IBM SPSS 25*, dapat diketahui hasil analisis data perhitungan regresi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 48,987 + 0,043 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 48,987$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 48,987 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) yang diperoleh adalah 0,045. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,045 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,258$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (35-1=34) = 1,690$ dengan nilai signifikan $0,798 > 0,05$. Artinya, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis pertama “Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu” terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ni Luh et al, 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : *Self Esteem* sebagai Variabel Intervening, ada persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 54 responden dengan hasil penelitian menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap *selfesteem*, kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *selfesteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Team Work* terhadap Pelayanan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dari Hasil olahan program *IBM SPSS 25*, dapat diketahui hasil analisis data perhitungan regresi variabel *Team Work* terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 36,755 + 0,451 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 36,755$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel *Team Work* (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 36,755 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel *Team Work* (X_2) yang diperoleh adalah 0,439. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,422 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel *Team Work* (X_2) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel *Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (35-1=34) = 1,690$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Artinya, variabel *Team Work* (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis kedua *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Syahputra, 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berjudul *Team Work* dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri, sampel dalam penelitian ini adalah 40 respondej dengan hasil *Team Work* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 50,3%, Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 49,7%.

3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan sebagai variabel moderasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Hasil analisis data untuk *Moderated Regresion Analysis* Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pelayanan (Z) diperoleh thitung sebesar -0,464 dengan nilai signifikan 0,646 sedangkan t table sebesar 1,690 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelayanan (Z) memoderasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar $-0,464 < t \text{ table } (1,690)$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,646 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ketiga “Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai tidak mampu memoderasi Pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”. terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tafese Keltu, 2024). Hasil penelitian yang berjudul *The Effect of Human*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Resource Development Practice On Employee Performance With the Mediating Role of Job Satisfaction Among Mizan Tepi University's Academic Staff in South Ethiopia, dengan hasil menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien yang signifikan.

4. Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan sebagai variabel moderasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Hasil analisis data untuk *Moderated Regresion Analysis Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pelayanan (Z) diperoleh thitung sebesar 0,314 dengan nilai signifikan 0,755 sedangkan t table sebesar 1,690 dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelayanan (Z) memoderasi *Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar $0,314 > t$ table (1,690) dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,755 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat “*Team Work* terhadap Kinerja Pegawai tidak mampu memoderasi Pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”. terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fatari et al, 2023) yang berjudul Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang. Dengan hasil penelitian Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang, Diperoleh hasil uji t hitung $0,649 < t$ table 2.021 dengan nilai signifikan $0,520 > 0,05$, kualitas pelayanan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 0,798 $< t$ table sebesar 2.021 dengan nilai signifikan $0,430 > 0,05$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

5. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan sebagai variabel moderasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Hasil analisis data untuk analisis regresi Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pelayanan (Z) diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,228. Nilai R Square 0,228 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,478 \times 0,478 = 0,228$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,228 atau sama dengan 22,8%.

Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kelima “Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Pelayanan sebagai variabel Moderasi (Z) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ruslan S.Djauhar, 2023) yang berjudul *The Role of Human Resource Competence in Moderating Teamwork and Employee Involvement in the Performance of Employee at District Office at Kota Ternate*. Dengan hasil penelitian Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Memoderasi Kerja Sama Tim Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Ternate, Diperoleh hasil 57,9% termasuk dalam kategori daya prediksi kuat dan berpengaruh positif signifikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

Adapun dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
4. *Team Work* tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
5. Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, di antaranya yaitu :

1. Hendaknya pimpinan dan pegawai dipandang perlu untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada, *Team work* atau kerja sama tim yang kuat dan Pelayanan yang berkualitas, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Hendaknya dijadikan bahan referensi dan informasi bagi pihak-pihak yang berminat melakukan penelitian dan mengadakan pengkajian ulang terhadap permasalahan yang sama dan pada penelitian lebih lanjut sebaiknya ditambahkan dengan variable bebas lainnya seperti kompetensi, kepemimpinan, komitmen organisasi serta pemahaman tugas, sehingga akan lebih besar terlihat pengaruh semua variable bebas terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Onny Siagian, Agus Susanto, Junita, Dani Habibi, D. H., Hadion Wijoyo, Haudi, Hermawan, J. P., & Sisca Cletus Lamatoka, Sukatin, W. (2021). Leadership di era digital. In C. Hadion Wijoyo, S.E., S.H., S.Pd., M.H., M.M., Ak. & M. P. I. dan Dr. Sukatin, S.Pd.I. (Eds.), *Leadership di Era Digital* (Vol. 99). INSAN CENDEKIA MANDIRI.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- ALI SADIKIN, SE., M. S. ., ISRA MISRA, SE., M. S., & MUHAMMAD SHOLEHUDIN. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi*. LP2M IAIN Palangka Raya Press.
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*, 14(1), 15–31.
- Anshori, Y. T. El, Enceng, & Hidayat, A. (2014). Implementasi Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(4), 229–240.
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/2212/2178%0Ahttp://ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/2212/2178>
- Ariando Butar-Butar, D., Amalia, D., Mayra Asyiva Nst, K., & Naibaho, Y. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(1), 43–46.
- Arilaha, M. A. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1–20.
- Arip Budiman. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Masyarakat Di Desa Margaluyu Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 216–226.
<https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1094>
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor).” *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.v4i2.1861>
- Dewi, H. S., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. 1(3).
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Edi Winata. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja. In M. Hidayat, Miskadi, & Yogi Setiawan (Eds.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Erinawati, F., & Syafarudin, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Promosi Terhadap Keputusan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 130–146. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.10>
- Fatari, Hartoko, G., & Moh. Yulistira Suryadinata. (2023). Motivasi kerja dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan carita kabupaten pandeglang. 3, 792–807.
- ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ika Widiastuti. (2017). Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Di Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 11.
- Indo Yama Nasarudin, & Fauzan, H. (2006). Pengantar Bisnis Dan Manajemen. In *Pengantar Bisnis Dan Manajemen* (pp. 171–172). UIN Jakarta Press.
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja*.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kasih, E. W. (2021). Kerangka Kerja Scrum. *Jurnal Studia Ekonomika*, 9, 1–11.
- Komang Sri Widiantari, I Gede Nyoman, & Wiguna, M. (2023). Pengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Profitabilitas dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kebijakan Dividen dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi. 22(1), 38–52.

Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Dharma, S., Kualitas, P., Esteem, S., & Pegawai, I. (2020). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. 7(1), 78–88.

M. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Team work dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA. Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT 158 Remaja Roskadarya.

Marjoni Rachman. (2021). MANAJEMEN PELAYANAN PUBLIK. In Tahta Media (Ed.), *MANAJEMEN PELAYANAN PUBLIK* (p. 121). TAHTA MEDIA GROUP.

Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29–35. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>

Mubarog, H., & Hidayati, Y. N. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Kantor Desa Ambulu Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 655–667. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.398>

Rahayu Mardikaningsih. (2016). Variabel Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Variabel Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, 01, 59.

Rimbano, D., Sardiyo, Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, henny satria. (2022). Metodologi Penelitian. In *Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)*. www.rcipress.rcipublisher.org

Robbin, S. (2012). *Organizational Behavior*. In *Organizational Behavior Journal*.

Simarmata, P. P., Simarmata, H. M. P., & Saragih, D. Y. (2020). Kualitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pelayanan Kantor Kecamatan Terhadap Kepuasan Masyarakat Dolok Batu Nanggar Di Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 3(1), 241. <https://doi.org/10.30605/ekbi.v3i1.119>

Sirat, A. H., Jabid, A. W., & Djauhar. (2023). *The Role Of Human Resources Competency Model On The Effect Of Teamwork And Employee Engagement On The Performance Of Sub-District Office Employees At Kota Ternate. Jurnal Ekonomi*, 12(03), 427–436.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif. In *Metode Penelitian Kualitatif*.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). In *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfa Beta.

Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS*, 2(2), 223–234.

Tafese Keltu, T. (2024). *The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. Heliyon*, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. In *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (2019). STATMAT (Jurnal Statistika dan Matematika) Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda*, 1(1), 103–117.

Zamzam. (2017). Manajemen iklim organisasi. In *manajemen iklim organisasi*. Global Prince Inc.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

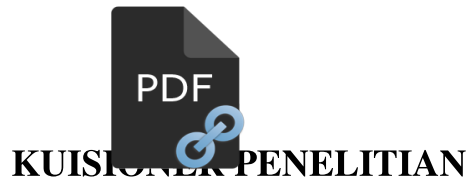


LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1 kuisisioner penelitian



Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian saya yang berjudul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”**, maka saya mohon kesediaan saudara/i agar sekiranya menyempatkan waktu untuk bisa membantu mengisi kuisisioner atau pernyataan yang dilampirkan yang bertujuan untuk menyelesaikan studi saya. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mayang Arinda Marcella
Nim : 2101010242
Prodi : Manajemen

Seluruh data dan informasi yang saudara/i berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ibu/saudara/i yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.


A. Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah dengan cermat sebelum menjawab pernyataan di bawah ini
2. Responden diharapkan untuk mengisi keterangan identitas yang disediakan
3. Beri tanda ceklist (✓) pada jawaban pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat saudara/i

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. Identitas Responden

- | | | | | | |
|-----------------------|---|---|-------------|------------|-------------------------|
| 1. Nomor Responden | : |  | | | |
| 2. Jabatan | : | PDF | b. iii/a | c. iii/b | d. iii/c e. iii/d |
| 3. Status Kepegawaian | : | | b. Honorer | | |
| 4. Umur | : | | a. 17 - 24 | b. 25 - 34 | c. 35 - 44 d. ≥ 45 |
| 5. Lama Masa Kerja | : | | a. ≤ 1 | b. 1 - 5 | c. 5 - 10 d. ≥ 10 |

C. Jawaban Setiap Item Instrumen :

Sangat Setuju	(SS)	diberi skor	=	5
Setuju	(S)	diberi skor	=	4
Kurang Setuju	(KS)	diberi skor	=	3
Tidak Setuju	(TS)	diberi skor	=	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor	=	1

D. Manajemen Sumber Daya Manusia

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengadaan					
1	Saya merasa bahwa proses rekrutmen di instansi ini dilakukan dengan cara yang transparan dan adil					
2	Saya percaya bahwa instansi ini memiliki strategi yang efektif dalam menarik calon pegawai yang berkualitas					
3	Saya percaya bahwa seleksi calon pegawai dilakukan berdasarkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dilamar					
	Pengembangan					
1	Saya merasa bahwa instansi menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai					
2	Saya merasa bahwa program pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai					
3	Saya merasa bahwa ada program pengembangan karir yang jelas bagi pegawai di instansi ini					
	Kedisiplinan					
1	Saya merasa bahwa instansi menerapkan aturan disiplin yang konsisten dan adil bagi semua pegawai					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Saya merasa bahwa pegawai diberi pemahaman yang jelas tentang ekspektasi kedisiplinan di tempat kerja					
3	Saya merasa bahwa instansi membina latihan mengenai kedisiplinan kepada pegawai untuk mencegah pelanggaran di masa depan					
Kompensasi						
1	Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka					
2	Saya merasa bahwa program insentif yang ditawarkan instansi mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai					
3	Saya percaya bahwa Kompensasi yang diberikan perusahaan memadai dan adil					
Pemeliharaan						
1	Saya menghargai bahwa Instansi peduli terhadap kesejahteraan pegawai					
2	Saya merasa bahwa Manajemen selalu mengupayakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi pegawai					
3	Saya percaya bahwa Instansi memberikan dukungan untuk pengembangan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai					
Pemberhentian						
1	Saya merasa bahwa Prosedur pemberhentian pegawai dilakukan secara profesional dan menghormati martabat individu					
2	Saya percaya bahwa Pegawai diberi penjelasan yang jelas mengenai alasan pemberhentian mereka					
3	Saya merasa bahwa Sebelum melakukan pemberhentian, instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya					

E. Team Work

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan Partisipatif						
1	Saya percaya bahwa Pemimpin tim mendorong semua anggota untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan					
2	Saya menghargai bahwa Pemimpin tim mendengarkan pendapat dan ide-ide dari setiap					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	anggota tim					
3	Saya merasa bahwa dalam tim pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota mencapai tujuan bersama					
	Tanggung Jawab					
1	Saya percaya bahwa Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugas yang diberikan					
2	Saya percaya bahwa Anggota tim saling mendukung untuk memastikan tanggung jawab masing-masing terlaksana dengan baik					
3	Saya merasa bahwa Setiap anggota tim bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu					
	Penyamaan Tujuan					
1	Saya percaya bahwa Semua anggota tim memahami tujuan bersama yang ingin dicapai					
2	Semua anggota tim memiliki tujuan yang sama dan bekerja keras untuk mencapainya					
3	Tim ini secara rutin mendiskusikan kemajuan menuju pencapaian tujuan bersama					
	Komunikasi Yang Intensif					
1	Saya percaya bahwa Semua anggota tim terbuka dalam berbagi informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka					
2	Saya menghargai bahwa Komunikasi antar anggota tim berlangsung secara terbuka dan transparan					
3	Saya sering berkomunikasi dengan tim secara rutin untuk membahas perkembangan dan tantangan yang dihadapi					
	Fokus Pada Masa yang Akan Datang					
1	Saya percaya bahwa Tim selalu mempertimbangkan dampak jangka panjang dalam setiap keputusan yang diambil					
2	Anggota tim memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan jangka panjang tim					
3	Anggota tim bekerja dengan visi yang jelas tentang bagaimana tim akan berkembang di masa depan					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

F. Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tujuan					
1	Saya memahami tujuan pekerjaan saya dengan jelas					
2	Saya memahami bahwa Tujuan yang ditetapkan oleh instansi realistis dan dapat dicapai					
3	Saya merasa bahwa Tujuan yang diberikan kepada pegawai jelas dan mudah dipahami					
	Standar					
1	Saya selalu berusaha untuk memenuhi atau melampaui standar kinerja yang ditetapkan					
2	Saya tahu persis bagaimana kinerja akan dinilai berdasarkan standar yang ada.					
3	Saya merasa bahwa Standar kinerja yang diterapkan cukup menantang dan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik					
	Umpan Balik					
1	Saya menerima umpan balik secara teratur mengenai kinerja					
2	Umpan balik yang saya terima membantu saya untuk memperbaiki kinerja					
3	Saya merasa bahwa Umpan balik yang diberikan selalu jelas dan konstruktif					
	Alat atau Sarana					
1	Saya merasa Instansi menyediakan alat dan sarana yang cukup untuk mendukung pekerjaan pegawai					
2	Saya merasa Alat dan teknologi yang tersedia di perusahaan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya merasa puas dengan fasilitas dan peralatan yang diberikan untuk mendukung kinerja pegawai					
	Kompetensi					
1	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik					
2	Saya percaya Instansi memberikan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi pegawai					
3	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya					
	Peluang					
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di instansi ini.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan					
3	Saya percaya Instansi memberikan dukungan bagi pegawai untuk mengambil tanggung jawab					

G. Pelayanan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Daya Respon					
1	Saya cepat dalam menanggapi permintaan atau tugas yang diberikan					
2	Ketika ada masalah yang muncul, saya segera mengambil tindakan untuk menyelesaikannya					
3	Saya selalu merespons pertanyaan atau keluhan pelanggan dengan cepat					
	Kehandalan					
1	Saya selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya konsisten dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas					
3	Pegawai lain dapat mengandalkan saya untuk bekerja sama dan memenuhi komitmen					
	Kompetensi					
1	Saya memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
2	Saya terus memperbarui keterampilan dan pengetahuannya untuk meningkatkan kinerja					
3	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
	Kreadibilitas					
1	Saya selalu menjaga integritas dan kejujuran dalam pekerjaan					
2	Saya dapat dipercaya untuk memberikan informasi yang akurat dan relevan.					
3	Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur dan transparan dalam komunikasi dengan rekan kerja					
	Berwujud					
1	Hasil pekerjaan saya terlihat jelas dan dapat diukur					
2	Saya mampu memberikan hasil yang nyata dalam bentuk laporan atau produk yang dihasilkan					
3	Kinerja saya berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan tim atau perusahaan					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian

Kuisiner Penelitian Variabel  men Sumber Daya Manusia (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Tabulasi Data Penelitian Variabel *Team Work* (X2)

1	2	3	4	5	6	TOTAL
5	5	4	5	5	4	28
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	4	28
4	4	3	5	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
4	5	4	5	5	5	28
4	3	3	4	3	3	20
4	5	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	5	27

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabulasi Data Penelitian Variabel Pelayanan (M)



1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	5	5	5	4	4	5	5	43
5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	3	4	4	5	41
4	4	5	5	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	4	4	43
5	5	5	5	4	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	5	5	4	4	5	5	5	43
4	5	5	5	5	4	5	5	43
4	3	4	3	3	2	4	4	32
5	5	4	5	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	5	5	5	4	4	4	5	41

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)



5	6	7	8		13	14	15	16	17	18	TOTAL
4	5	4	5		5	5	4	5	5	5	87
3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	82
5	4	3	3	5	5	4	5	3	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	87
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	86
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	80
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	84
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	84
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	85
5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	84
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	84
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	81
3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	64
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	81
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	82
5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	80

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lampiran 3 Output Data Penelitian uji validitas yang tidak valid



Output data penelitian variabel keajaiban sumber daya manusia (X1)

		Correlations																			
		X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
X2	Pearson Correlation	1	.761**	.709**	.288	.047	-.331	-.397	-.589**	-.748**	-.719**	-.753**	-.771**	-.863**	-.834**	-.794**	-.807**	-.805**	-.768**	.541*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.205	.841	.143	.075	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X3	Pearson Correlation	.761**	1	.591**	.308	.129	-.143	-.459*	-.656**	-.581**	-.632**	-.674**	-.680**	-.804**	-.785**	-.750**	-.773**	-.772**	-.762**	.614**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.175	.576	.537	.036	.001	.006	.002	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X4	Pearson Correlation	.709**	.591**	1	.076	-.103	-.392	-.472*	-.525*	-.788**	-.737**	-.787**	-.731**	-.817**	-.811**	-.777**	-.815**	-.810**	-.782**	.047	
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.742	.657	.079	.031	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.842
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X5	Pearson Correlation	.288	.308	.076	1	-.293	.158	.081	-.056	-.131	.163	.083	-.023	-.230	-.174	-.115	-.111	-.056	-.093	.459*	
	Sig. (2-tailed)	.205	.175	.742		.197	.494	.726	.810	.572	.480	.722	.920	.315	.452	.620	.633	.808	.689	.042	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X6	Pearson Correlation	.047	.129	-.103	-.293	1	.234	.178	.075	.270	-.003	.095	.141	.202	.233	.242	.189	.150	.227	.228	
	Sig. (2-tailed)	.841	.576	.657	.197		.308	.441	.746	.236	.988	.683	.542	.379	.308	.291	.411	.516	.323	.333	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X7	Pearson Correlation	-.331	-.143	-.392	.158	.234	1	.437*	.420	.467*	.560**	.577**	.571**	.469*	.516*	.474*	.476*	.503*	.526*	.509*	
	Sig. (2-tailed)	.143	.537	.079	.494	.308		.047	.058	.033	.008	.006	.007	.032	.017	.030	.028	.020	.014	.022	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X8	Pearson Correlation	-.397	-.459*	-.472*	.081	.178	.437*	1	.853**	.653**	.677**	.784**	.746**	.619**	.699**	.728**	.711**	.784**	.789**	.765**	
	Sig. (2-tailed)	.075	.036	.031	.726	.441	.047		.000	.001	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X9	Pearson Correlation	-.589**	-.656**	-.525*	-.056	.075	.420	.853**	1	.795**	.739**	.795**	.811**	.744**	.781**	.824**	.802**	.895**	.849**	.592**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.014	.810	.746	.058	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X10	Pearson Correlation	-.748**	-.581**	-.788**	-.131	.270	.467*	.653**	.795**	1	.838**	.840**	.892**	.889**	.891**	.894**	.912**	.888**	.892**	.449*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.572	.236	.033	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X11	Pearson Correlation	-.719**	-.632**	-.737**	.163	-.003	.560**	.677**	.739**	.838**	1	.938**	.950**	.839**	.868**	.852**	.892**	.886**	.881**	.561*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.480	.988	.008	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X12	Pearson Correlation	-.753**	-.674**	-.787**	.083	.095	.577**	.784**	.795**	.840**	.938**	1	.939**	.893**	.912**	.934**	.932**	.952**	.954**	.720**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.722	.683	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X13	Pearson Correlation	-.771**	-.680**	-.731**	-.023	.141	.571**	.746**	.811**	.892**	.950**	.939**	1	.874**	.924**	.913**	.915**	.931**	.933**	.620**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.920	.542	.007	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X14	Pearson Correlation	-.863**	-.804**	-.817**	-.230	.202	.469*	.619**	.744**	.889**	.839**	.893**	.874**	1	.964**	.941**	.965**	.940**	.945**	-.146	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.315	.379	.032	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.540	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X15	Pearson Correlation	-.834**	-.785**	-.811**	-.174	.233	.516*	.699**	.781**	.891**	.868**	.912**	.924**	.964**	1	.962**	.982**	.977**	.974**	.194	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.452	.308	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.414	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X16	Pearson Correlation	-.794**	-.750**	-.777**	-.115	.242	.474*	.728**	.824**	.894**	.852**	.934**	.913**	.941**	.962**	1	.974**	.969**	.986**	.452**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.620	.291	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.045	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X17	Pearson Correlation	-.807**	-.773**	-.815**	-.111	.189	.478*	.711**	.802**	.912**	.892**	.932**	.915**	.965**	.982**	.974**	1	.978**	.981**	.482*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.633	.411	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.031	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X18	Pearson Correlation	-.805**	-.772**	-.810**	-.056	.150	.503*	.784**	.835**	.888**	.886**	.952**	.931**	.940**	.977**	.969**	.978**	1	.988**	.636**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.808	.516	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X19	Pearson Correlation	-.768**	-.762**	-.782**	-.093	.227	.526*	.789**	.849**	.892**	.881**	.954**	.933**	.945**	.974**	.986**	.981**	.988**	1	.824**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.689	.323	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	20
X20	Pearson Correlation	.541*	.614**	.047	.459*	.228	.509*	.766**	.592**	.449*	.561*	.720**	.620**	-.146	.194	.452*	.482*	.636**	.824**	1	
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.842	.042	.333	.022	.000	.006	.047	.010	.000	.004	.540	.414	.045	.031	.003	.000		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Output data penelitian variabel *Team Work (X2)*



Correlations

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17
V1	Pearson Correlation	1	-.212	-.374	.007	-.108	-.191	-.051	-.152	-.296	.184	-.083	-.152	.111	.134	-.217	-.170	-.250
	Sig. (2-tailed)		.369	.104	.978	.649	.420	.829	.523	.205	.438	.727	.523	.640	.575	.359	.474	.287
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
V2	Pearson Correlation	-.212	1	.746**	.559**	.389	.032	-.288	-.704**	-.754**	-.655**	-.754**	-.837**	-.726**	-.838**	-.848**	-.849**	.372
	Sig. (2-tailed)			.000	.008	.081	.890	.205	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.106
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V3	Pearson Correlation	-.374	.746**	1	.701**	.624**	.394	-.063	-.570**	-.552**	-.617**	-.660**	-.727**	-.742**	-.704**	-.778**	-.747**	.735**
	Sig. (2-tailed)				.000	.003	.077	.787	.007	.009	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V4	Pearson Correlation	.007	.559**	.701**	1	.388	.271	.134	-.271	-.317	-.242	-.291	-.424	-.381	-.401	-.491*	-.437*	.568**
	Sig. (2-tailed)					.082	.235	.563	.235	.161	.292	.200	.056	.089	.072	.024	.047	.009
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V5	Pearson Correlation	-.108	.389	.624**	.388	1	.548*	.016	-.271	-.216	-.364	-.306	-.205	-.314	-.367	-.437*	-.389	.636**
	Sig. (2-tailed)						.010	.944	.235	.348	.105	.177	.373	.165	.102	.048	.081	.003
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V6	Pearson Correlation	-.191	.032	.394	.271	.548*	1	.603**	-.048	-.049	.091	.218	.095	.083	.156	.036	.032	.670**
	Sig. (2-tailed)							.004	.837	.832	.696	.342	.681	.721	.498	.875	.889	.001
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V7	Pearson Correlation	-.051	-.288	-.063	.134	.016	.603**	1	.148	.235	.475*	.531*	.411	.558**	.532*	.435*	.484*	.665**
	Sig. (2-tailed)								.522	.306	.030	.013	.064	.009	.013	.049	.026	.001
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V8	Pearson Correlation	-.152	-.704**	-.570**	-.271	-.271	-.048	.148	1	.854**	.647**	.727**	.748**	.603**	.771**	.761**	.747**	.120
	Sig. (2-tailed)									.000	.002	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.613
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V9	Pearson Correlation	-.296	-.754**	-.552**	-.317	-.216	-.049	.235	.854**	1	.714**	.622**	.829**	.652**	.779**	.797**	.805**	.222
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.346
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V10	Pearson Correlation	.184	-.655**	-.617**	-.242	-.364	.091	.475*	.647**	.714**	1	.710**	.818**	.759**	.875**	.881**	.822**	.356
	Sig. (2-tailed)								.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.124
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V11	Pearson Correlation	-.083	-.754**	-.660**	-.291	-.306	.218	.531*	.727**	.622**	.710**	1	.850**	.886**	.879**	.854**	.861**	.312
	Sig. (2-tailed)								.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.180
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V12	Pearson Correlation	-.152	-.837**	-.727**	-.424	-.205	.095	.411	.748**	.829**	.818**	.850**	1	.890**	.928**	.944**	.948**	.292
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.211
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V13	Pearson Correlation	.111	-.726**	-.742**	-.381	-.314	.083	.558**	.603**	.652**	.759**	.886**	.890**	1	.869**	.878**	.866**	.214
	Sig. (2-tailed)							.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.366
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V14	Pearson Correlation	.134	-.838**	-.704**	-.401	-.367	.156	.532*	.771**	.779**	.875**	.879**	.928**	.869**	1	.967**	.968**	.414
	Sig. (2-tailed)							.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.070
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V15	Pearson Correlation	-.217	-.846**	-.778**	-.491*	-.437*	.036	.435*	.761**	.797**	.881**	.854**	.944**	.878**	.967**	1	.954**	-.095
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.692
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V16	Pearson Correlation	-.170	-.849**	-.747**	-.437*	-.389	.032	.484*	.747**	.805**	.822**	.861**	.948**	.866**	.968**	.954**	1	.128
	Sig. (2-tailed)								.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.590
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V17	Pearson Correlation	-.250	.372	.735**	.568**	.636**	.670**	.665**	.120	.222	.356	.312	.292	.214	.414	-.095	.128	1
	Sig. (2-tailed)								.613	.346	.124	.180	.211	.366	.070	.692	.590	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Output data penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y)



Correlations

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19
V1	Pearson Correlation	1	-.298	-.405	-.691**	-.499*	.105	-.158	.098	.093	-.278	-.607**	-.378	-.537*	-.420	-.068	-.271	.015	-.566**	
	Sig. (2-tailed)		.201	.077	.001	.025	.661	.524	.671	.874	.696	.234	.005	.100	.015	.065	.775	.247	.951	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
V2	Pearson Correlation	-.298	1	.948**	.617**	.362	-.160	-.437*	-.585**	-.785**	-.770**	-.891**	-.898**	-.942**	-.894**	-.943**	-.924**	-.944**	-.937**	-.940**
	Sig. (2-tailed)	.201		.000	.003	.107	.488	.047	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V3	Pearson Correlation	-.405	.948**	1	.660**	.460*	.010	-.290	-.428	-.688**	-.707**	-.757**	-.786**	-.851**	-.765**	-.824**	-.836**	-.819**	-.857**	-.836**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000		.001	.036	.965	.202	.053	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V4	Pearson Correlation	-.691**	.617**	.660**	1	.661**	.043	-.107	-.407	-.498*	-.677**	-.431	-.512*	-.505*	-.477*	-.494*	-.595**	-.570**	-.693**	-.569**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001		.001	.853	.644	.067	.022	.001	.051	.018	.020	.029	.023	.004	.007	.000	.007
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V5	Pearson Correlation	-.499*	.362	.460*	.661**	1	.188	-.040	.019	-.241	-.268	-.273	-.286	-.260	-.223	-.288	-.309	-.315	-.432	-.346
	Sig. (2-tailed)	.025	.107	.036	.001		.416	.862	.934	.293	.240	.231	.209	.255	.332	.206	.173	.165	.051	.124
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V6	Pearson Correlation	.105	-.160	.010	.043	.188	1	.429	.388	.119	.172	.340	.199	.198	.169	.254	.165	.244	.128	.163
	Sig. (2-tailed)	.661	.488	.965	.853	.416		.052	.082	.608	.455	.131	.386	.391	.464	.267	.475	.286	.582	.481
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V7	Pearson Correlation	-.151	-.437*	-.290	-.107	-.040	.429	1	.424	.504*	.344	.541*	.623**	.573**	.586**	.605**	.626**	.555**	.514*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.524	.047	.202	.644	.862	.052		.055	.020	.127	.011	.003	.007	.005	.004	.002	.009	.017	.009
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V8	Pearson Correlation	.101	-.585**	-.428	-.407	.019	.388	.424	1	.756**	.636**	.500*	.547*	.551**	.563**	.571**	.591**	.672**	.592**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.671	.005	.053	.067	.934	.082	.055		.000	.002	.021	.010	.008	.007	.005	.001	.005	.001	.005
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V9	Pearson Correlation	-.038	-.785**	-.688**	-.498*	-.241	.119	.504*	.756**	1	.592**	.726**	.778**	.753**	.812**	.782**	.822**	.834**	.798**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.874	.000	.001	.022	.293	.608	.020	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V10	Pearson Correlation	.093	-.770**	-.707**	-.677**	-.268	.172	.344	.636**	.592**	1	.676**	.730**	.721**	.735**	.770**	.728**	.766**	.789**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.696	.000	.000	.001	.240	.455	.127	.002	.005		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V11	Pearson Correlation	-.278	-.891**	-.757**	-.431	-.273	.340	.541*	.500*	.726**	.676**	1	.887**	.930**	.912**	.954**	.861**	.918**	.890**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000	.000	.051	.231	.131	.011	.021	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V12	Pearson Correlation	-.607**	-.898**	-.786**	-.512*	-.286	.199	.623**	.547*	.778**	.730**	.887**	1	.939**	.950**	.955**	.954**	.956**	.937**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.018	.209	.386	.003	.010	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V13	Pearson Correlation	-.378	-.942**	-.851**	-.505*	-.260	.198	.573**	.551**	.753**	.721**	.930**	.939**	1	.934**	.958**	.943**	.939**	.928**	.965**
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000	.020	.255	.391	.007	.010	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V14	Pearson Correlation	-.537*	-.894**	-.766**	-.477*	-.223	.169	.586**	.563**	.812**	.735**	.912**	.950**	.934**	1	.968**	.963**	.941**	.924**	.965**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.029	.332	.464	.005	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V15	Pearson Correlation	-.420	-.943**	-.824**	-.494*	-.288	.254	.605**	.571**	.782**	.770**	.954**	.955**	.958**	.968**	1	.944**	.957**	.934**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000	.023	.206	.267	.004	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V16	Pearson Correlation	-.068	-.924**	-.836**	-.595**	-.309	.165	.626**	.591**	.822**	.728**	.861**	.954**	.943**	.963**	.944**	1	.946**	.951**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.775	.000	.000	.004	.173	.475	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V17	Pearson Correlation	-.271	-.944**	-.819**	-.570**	-.315	.244	.555**	.672**	.834**	.766**	.918**	.956**	.939**	.941**	.957**	.946**	1	.973**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.247	.000	.000	.007	.165	.286	.009	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V18	Pearson Correlation	.015	-.937**	-.857**	-.693**	-.432	.128	.514*	.592**	.798**	.789**	.890**	.937**	.928**	.924**	.934**	.951**	.973**	1	.967**
	Sig. (2-tailed)	.951	.000	.000	.000	.051	.582	.017	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V19	Pearson Correlation	-.566**	-.940**	-.836**	-.569**	-.346	.163	.556**	.589**	.787**	.802**	.923**	.966**	.965**	.965**	.980**	.956**	.971**	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.007	.124	.481	.009	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Output data penelitian variabel Pelayanan (Z)



Correlations

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17
V1	Pearson Correlation	1	-.347	-.136	-.405	-.318	.142	-.352	-.136	-.109	-.754**	-.328	-.109	-.255	.551*	-.298	^c	-.399
	Sig. (2-tailed)		.134	.567	.077	.172	.550	.128	.567	.647	.000	.158	.647	.278	.012	.201	.000	.082
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
V2	Pearson Correlation	-.347	1	.881**	.793**	.475*	.015	-.199	-.613**	-.771**	-.774**	-.840**	-.879**	-.864**	-.905**	-.901**	-.901**	.535*
	Sig. (2-tailed)	.134		.000	.000	.030	.948	.387	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V3	Pearson Correlation	-.136	.881**	1	.855**	.730**	.201	.023	-.494*	-.741**	-.772**	-.781**	-.774**	-.712**	-.797**	-.794**	-.794**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.567	.000		.000	.000	.382	.922	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V4	Pearson Correlation	-.405	.793**	.855**	1	.618**	.014	-.058	-.551**	-.757**	-.696**	-.714**	-.725**	-.747**	-.814**	-.761**	-.810**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.000		.003	.953	.803	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V5	Pearson Correlation	-.318	.475*	.730**	.618**	1	.445*	.306	-.133	-.378	-.328	-.383	-.329	-.259	-.339	-.368	-.362	.713**
	Sig. (2-tailed)	.172	.030	.000	.003		.043	.177	.566	.091	.146	.087	.145	.258	.133	.101	.106	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V6	Pearson Correlation	.142	.015	.201	.014	.445*	1	.531*	.275	.000	.040	.184	.248	.179	.255	.141	.161	.685**
	Sig. (2-tailed)	.550	.948	.382	.953	.043		.013	.227	1.000	.865	.424	.278	.436	.264	.542	.487	.001
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V7	Pearson Correlation	-.352	-.199	.023	-.058	.306	.531*	1	.435*	.401	.418	.487*	.461*	.523*	.398	.468*	.461*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.128	.387	.922	.803	.177	.013		.049	.072	.060	.025	.036	.015	.074	.033	.035	.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V8	Pearson Correlation	-.136	-.613**	-.494*	-.551**	-.133	.275	.435*	1	.737**	.691**	.695**	.674**	.801**	.722**	.715**	.732**	.461*
	Sig. (2-tailed)	.567	.003	.023	.010	.566	.227	.049		.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.041
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V9	Pearson Correlation	-.109	-.771**	-.741**	-.757**	-.378	.000	.401	.737**	1	.851**	.821**	.827**	.887**	.872**	.877**	.887**	.110
	Sig. (2-tailed)	.647	.000	.000	.000	.091	1.000	.072	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.644
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V10	Pearson Correlation	-.754**	-.774**	-.772**	-.696**	-.328	.040	.418	.691**	.851**	1	.890**	.857**	.870**	.850**	.904**	.894**	.216
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.146	.865	.060	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.361
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V11	Pearson Correlation	-.328	-.840**	-.781**	-.714**	-.383	.184	.487*	.695**	.821**	.890**	1	.943**	.917**	.909**	.965**	.953**	.297
	Sig. (2-tailed)	.158	.000	.000	.000	.087	.424	.025	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.203
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V12	Pearson Correlation	-.109	-.879**	-.774**	-.725**	-.329	.248	.461*	.674**	.827**	.857**	.943**	1	.906**	.910**	.933**	.927**	.351
	Sig. (2-tailed)	.647	.000	.000	.000	.145	.278	.036	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.129
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V13	Pearson Correlation	-.255	-.864**	-.712**	-.747**	-.259	.179	.523*	.801**	.887**	.870**	.917**	.906**	1	.935**	.967**	.975**	.485*
	Sig. (2-tailed)	.278	.000	.000	.000	.258	.436	.015	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.030
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V14	Pearson Correlation	.551*	-.905**	-.797**	-.814**	-.339	.255	.398	.722**	.872**	.850**	.909**	.910**	.935**	1	.963**	.972**	.048
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.133	.264	.074	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.840
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V15	Pearson Correlation	-.298	-.901**	-.794**	-.761**	-.368	.141	.468*	.715**	.877**	.904**	.965**	.933**	.967**	.963**	1	.994**	.188
	Sig. (2-tailed)	.201	.000	.000	.000	.101	.542	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.428
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V16	Pearson Correlation	^c	-.901**	-.794**	-.810**	-.362	.161	.461*	.732**	.887**	.894**	.953**	.927**	.975**	.972**	.994**	1	^c
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.106	.487	.035	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
V17	Pearson Correlation	-.399	.535*	.678**	.663**	.713**	.685**	.779**	.461*	.110	.216	.297	.351	.485*	.048	.188	^c	1
	Sig. (2-tailed)	.082	.015	.001	.001	.000	.001	.000	.041	.644	.361	.203	.129	.030	.840	.428	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 c . Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output data penelitian variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	89,20	43,116	,504	,745
V2	89,05	43,629	,489	,748
V3	89,00	40,947	,818	,726
V4	89,25	41,987	,554	,738
V5	89,00	44,000	,464	,750
V6	89,45	42,155	,469	,742
V7	89,05	41,418	,702	,732
V8	89,00	43,789	,504	,749
V9	89,00	41,579	,718	,732
V10	89,10	40,411	,820	,723
V11	46,90	11,674	1,000	,847

Output data penelitian variabel *Team Work* (X2)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	51,35	19,187	,478	,771
V2	51,20	17,537	,836	,733
V3	51,65	17,082	,711	,732
V4	51,20	19,326	,548	,769
V5	51,15	18,134	,744	,746
V6	51,45	17,839	,640	,747
V7	28,00	5,368	1,000	,812

Output data penelitian variabel Pelayanan (M)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	75,80	29,853	,592	,757
V2	75,75	27,987	,859	,734
V3	75,70	30,537	,600	,763
V4	75,75	28,408	,772	,740
V5	76,10	27,463	,657	,736
V6	76,30	26,011	,820	,716
V7	75,85	29,924	,525	,759
V8	75,75	30,618	,474	,765
V10	37,80	8,168	1,000	,851

Output data penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V6	49,48	346,962	,590	,973
V7	50,00	332,300	,616	,970

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4 Output Data Penelitian uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Sumber Daya Manusia (X1)



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	11

Hasil Uji Reliabilitas *Team Work* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	7

Hasil Uji Reliabilitas Pelayanan (M)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	9

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	11

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5 Output Data Penelitian uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MSDM	TEAMWORK	PELAYANAN	KINERJA	
N		35	35	35	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,94	37,57	43,26	49,77	
	Std. Deviation	4,432	8,593	5,787	5,418	
Most Extreme Differences	Absolute	,130	,246	,153	,202	
	Positive	,099	,246	,153	,167	
	Negative	-,130	-,144	-,088	-,202	
Test Statistic		,130	,246	,153	,202	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,145 ^c	,000 ^c	,037 ^c	,001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,546 ^d	,024 ^d	,347 ^d	,094 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,533	,020	,334	,086
		Upper Bound	,559	,028	,359	,101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1535910591.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 6 Output Data Penelitian uji Linieritas

Hasil Uji Linearitas Managemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MSDM	Between Groups	(Combined)	74,669	7	10,667	,586	,761
		Linearity	1,569	1	1,569	,086	,771
		Deviation from Linearity	73,100	6	12,183	,670	,675
	Within Groups		491,217	27	18,193		
Total			565,886	34			

Hasil Uji Linearitas *Team Work* dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * TEAMWORK	Between Groups	(Combined)	223,932	6	37,322	3,056	,020
		Linearity	109,265	1	109,265	8,947	,006
		Deviation from Linearity	114,667	5	22,933	1,878	,130
	Within Groups		341,954	28	12,213		
Total			565,886	34			

Hasil Uji Linearitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PELAYANAN	Between Groups	(Combined)	70,436	7	10,062	,548	,790
		Linearity	9,915	1	9,915	,540	,469
		Deviation from Linearity	60,521	6	10,087	,550	,766
	Within Groups		495,450	27	18,350		
Total			565,886	34			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 7 Output Data Penelitian uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Regresi Linear Sederhana MSDM terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,987	8,512		5,755	,000
	MSDM	,043	,165	,045	,258	,798

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Regresi Linear Sederhana *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,755	5,481		6,705	,000
	TEAMWORK	,451	,161	,439	2,810	,008

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) MSDM dan Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,045 ^a	,002	-,028	4,676

a. Predictors: (Constant), MSDM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) *Team Work* dan Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,193	,169	3,720

a. Predictors: (Constant), TEAMWORK

Lampiran 9 Hasil Uji t

Hasil Uji t Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,987	8,512		5,755	,000
	MSDM	,043	,165	,045	,258	,798

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji t *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,755	5,481		6,705	,000
	TEAMWORK	,451	,161	,439	2,810	,008

a. Dependent Variable: KINERJA

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 10 Hasil Uji MRA (Moderated Regression Analysis)

Hasil MRA (*Moderated Regression Analysis*) Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Team Work (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Pelayanan (M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,945	12,332		3,320	,002
	MSDM	,673	1,900	,753	,354	,726
	TEAM WORK	-,248	2,830	-,158	-,088	,931
	MSDM*PELAYANAN	-,023	,049	-,1292	-,464	,646
	TEAMWORK*PELAYANAN	,023	,072	,789	,314	,755

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)



df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 11 Surat Izin penelitian

YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAL PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Jalan Garuda Selatan No. 100, Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

Lubuklinggau, 03 Desember 2024

Nomor : 1310/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Musi Rawas
 di-

Tempat

Dengan Hormat,


Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Mayang Arinda Marcella
 NIM : 2101010242
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Penelitian : Peran Manajemen Sumber Daya dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,



Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
 NIDN: 0210078701

Tembusan Yth.

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)

0733-3280300 (Pascasarjana)

0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)

0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Admin@univbinainsan.ac.id

univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12 Balasan Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Jl. Pangeran M. Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas 31661
 Telp/Fax: 07334540016 E-Mail: dpmptsp.kab.musirawas@oss.go.id website: dpmptspmusirawaskab.go.id
 MUARA BELITI

REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEI/RISET

NOMOR : 503/136/IP/DPMPSTSP/X/2024

- Membaca : 1. Surat dari Dekan FIT Universitas Bina Insan Nomor : 1114/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 Tanggal 29 Oktober 2024.
 Perihal : IZIN PENELITIAN
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan;
 2. Peraturan Presiden RI Nomor 97 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 4. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas;
 5. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 61 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas;
 6. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 35 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas..
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan.

DIBERIKAN REKOMENDASI KEPADA :

- Nama : MAYANG ANINDA MARCELLA
 NIM : 2101010242
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Jurusan : Manajemen
 Kebangsaan : Indonesia
 Judul Penelitian : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Lokasi Penelitian : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas
 Lama Penelitian : 09-09-2024 s.d 09-02-2025
 Peserta : -
 Penanggung Jawab : Dekan FIT Universitas Bina Insan
 Maksud/Tujuan : Penyusunan Skripsi

Akan melakukan Penelitian/Survey/Riset dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sepanjang kegiatan penelitian menghormati segala peraturan dan ketentuan serta mengindahkan adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan Penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian.
3. Kepada yang bersangkutan selesai kegiatan tersebut agar melaporkan hasil Penelitian Kepada Bupati Musi Rawas c.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

Ditetapkan : Muara Beliti
 Pada tanggal : 28 Oktober 2024

a.n. **Bupati Musi Rawas**
 Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Kabupaten Musi Rawas,

SUNARDIN, SH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19651009 198701 1 001.

Tembusan, disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Musi Rawas di Muara Beliti (sebagai laporan).
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
3. Dekan FIT Universitas Bina Insan.
4. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.
5. Arsip.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12 Surat Izin Uji Validitas Kota Lubuklinggau

PDF

Lubuklinggau, 28 Desember 2024

Nomor : 1607/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Uji Validitas

Kepada Yth.
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kota Lubuklinggau**
Di-
Tempat


Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Mayang Arinda Marcella
NIM : 2101010242
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Untuk melaksanakan Uji Validitas Penelitian di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin. Adapun hasil dari Uji Validitas penelitian tersebut tidak akan disebarluaskan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Pascasarjana)

0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@univbinainsan.ac.id


univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 14 Surat Balasan Izin uji Validitas



	<p>PEMERINTAH KOTA LUBUK LINGGAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Yos Sudarso NO. 05 Kel Majapahit Kecamatan Lubuk Linggau Timur I Telp./Fax. (0733) 322173</p>	
Nomor	: 000/2024/DPM-PTSP.II/XII/2024	Lubuk Linggau, 30 Desember 2024
Lampiran	: -	
Perihal	: Permohonan Izin Uji Validitas	Kepada
		Yth. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Kota Lubuk Linggau
		di
		Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi Surat Universitas Bina Insan Kota Lubuk Linggau Nomor: 1607/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tanggal 28 Desember 2024 Perihal Permohonan Izin Uji Validitas, dengan ini kami sampaikan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Lubuk Linggau dapat menerima mahasiswa melakukan penelitian atas:

Nama : Mayang Arinda Marcella
 NPM : 2101010242
 Program Study : Manajemen
 Judul Penelitian : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelayanan sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Demikian disampaikan, diucapkan terima kasih


 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA LUBUKLINGGAU
 Dr. Drs. M. Dian Chandra, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710110 199201 1 001

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lampiran 15 Dokumentasi Pengumpulan Data



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
**Lampiran 16 Data Pegawai Dinas penanaman Modal Dan pelayanan
 Terpadu satu Pintu Musi Rawas**

No	Nama / NIP	Gol / Ruang TMT	Jabatan
 PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU I. Pangeran M. Amin Komplek Perkantoran Pemkab. Musi Rawas Telp (0733) 4540016 MUARA BELITI 31661			
DAFTAR PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DAN HONORER			
1	Sunardin, SH NIP. 19651009 198701 1 001	Pembina Utama Muda IV/c	Pt. KEPALA DINAS
2	H.Fetbon Taufik Hidayat ST.,M.Si NIP. 19741209 200701 1 005	Pembina IV/a	SEKRETARIS
3	Ruibiatur, SH, MH NIP. 19680605 200604 2 005	Pembina IV/a	KEPALA BIDANG PROMOSI DAN KERJASAMA
4	Hj. Istika Ningsih, S.Sos., M.Si NIP.19720302 199403 2 003	Pembina IV/a	KEPALA BIDANG PELAYANAN PENANAMAN MODAL DAERAH
5	Andi Permana, S.Hut.M.Si NIP.19781003 200604 1 005	Pembina IV/a	KEPALA BIDANG PELAYANAN PERIZINAN DAN NON PERIZINAN
6	Mursal Thomas Omega, SE NIP. 19760212 200701 1 010	Penata TK I III/d	KEPALA BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN
7	Hj. Lismawati, S.P., M.Si NIP. 19690929 199303 2 010	Pembina IV/a	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
8	Vivin Destyana, S.STP, M.AP NIP.19851209 200602 2 002	Penata TK I III/d	Kasubbag Perencanaan, Keuangan dan Aset
9	Mini Kurdiana,ST.MT Nip. 19790629 200212 2 001	Pembina IV/a	Penata Perizinan
10	Liska Dwiguna, S.Hut, M.Si NIP.19800820 200501 2 013	Pembina IV/a	Penata Perizinan
11	Mawardi, S.AP Nip. 19651203 199212 1 001	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
12	Perlindungan, S.Kom Nip. 19780227 201001 1 006	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
13	Lingga Yarnasari, ST. MM NIP. 19800112 201001 2 004	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
14	Syamsul Bahri, SE, M.Ak Nip. 19800526 200903 1 004	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
15	Bustamil Arifin, ST NIP.19830303 201001 1 015	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
16	Armansyah, SH NIP.19830312 201101 1 006	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
17	Rio Juliansyah, S.Sos. MM Nip. 19850712 201001 1 001	Penata TK I III/d	Penata Perizinan
18	Agus Winarto NIP. 19670825 198903 1 004	Penata III/c	Penata Perizinan
19	Yunadi Sarosa, S.IP Nip. 19800926 200901 1 004	Penata III/c	Penata Perizinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


20	Adhi Dhora, S.KM NIP. 19890728 201101 1 003	Penata III.c	Penata Perizinan
21	Yongki Cariner, SE Nip. 19820718 200901 1 006	Penata III/c	Pengawas Penanaman Modal
22	Yeyen Enita, SM Nip. 19881110 201101 2 014	Penata Muda	Pengelola Kepegawaian
23	Hamdan NIP. 196801102002121004	Penata Muda III/a	Pengadministrasi Perizinan
24	Muhammad Basman, SH Nip. 19871012 202012 1 004	Penata Muda III/a	Analisis Pembinaan Proses Bisnis dan Hukum
25	Refflina Triasari, SE Nip. 19890115 202203 2006	Penata Muda III/a	Analisis Penanaman Modal
26	Sara Try Hirma, S.Sos Nip. 19891109 202012 2 010	Penata Muda III/a	Bendahara
27	Sudirman Nip. 19750105 200701 1 003	Pengatur Tk. I III/a	Pengadministrasi Akses Permodalan
28	Febi Yantomi Nip. 19770208 20080 11 003	Pengatur Tk. I II/d	Pengadministrasi Keuangan
29	Andi Artanto Nip. 19811022 200901 1 011	Pengatur II/c	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah
30	Fitri Yani, SE	Penata TK I III/d	TKS Pelaksana pada Subbag. Perencanaan, Keuangan dan Aset HONORER
31	Mei Tita Anggraeni, S.Kom	Penata TK I III/d	TKS Pelaksana pada Subbag. Perencanaan, Keuangan dan Aset HONORER
32	Pirmansyah, SM	Pembina IV/a	TKS Pelaksana pada Bidang Pelayanan Penanaman Modal Daerah HONORER
33	Rismayu, SE	Pembina IV/a	TKS Pelaksana pada Bidang Promosi dan Kerjasama HONORER
34	Satria Sapta Putra, SE	Penata TK I III/d	TKS Pelaksana pada Bidang Pengawasan dan Pengendalian HONORER
35	Esty Gustina, S.Pd	Pembina IV/a	TKS Pelaksana pada Subbag. Umum dan Kepegawaian HONORER
			Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas,
			SUNARDIN, SH Pembina Utama Muda / IV.c NIP. 19651009 198701 1 001

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 17 Lembar Bimbingan Proposal Pembimbing I dan II









PDF



UNIVERSITAS BINA INSAN
JALAN KEMUNINGAN BINA INSAN
KEMUNINGAN BINA INSAN

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSALSKRIPSI

Nama Mayang Aninda Marcella
 Nim 2101010292
 Pembimbing 1 Muhammad Effendi SE, M. Si
 Pembimbing 2 Ade Famalka S. Si, M. Stat
 Judul Peran manajemen sumber daya manusia dan Teamwork terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada bisnis penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	12/09 2024	Judul	ACC Judul		
2	12-09-2024	Judul	ACC lanjut buat proposal Cikat buku peluasan		
3	25/09 2024	Proposal	- Penulisan & Spasi - Rumusan & tujuan disamakan dg Hptosis - Sumber Referensi - Penelitian Relawan		
4	1/10 2024	Proposal	- Spasi - Referensi (Penulisan) - Penelitian Relawan (inter) - Lampiran Data		 
5	28/10 2024	Proposal	ACC lanjut ke P-1.		
6	29/10 2024	proposal	LB, rumusan Tujuan, hipotesis Tujuan pustaka, resai kestrukturan, metode Analisis		
7	2/11 2024	proposal	perbaiki lagi lihat petunjuk di proposal		
8	7/11 2024	proposal	perbaiki dulu petunjuk di proposal		

Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE, MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN
KEMERDEKAAN, KEMAJUAN, KEMAMPUAN, KEMERDEKAAN, KEMAJUAN, KEMAMPUAN

LEMBAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Mayang Marcella
 Nim : 2101010
 Pembimbing 1 : Muhamad Ghoni, S.E., M.Si
 Pembimbing 2 : Ade Famalika, S. Ci., M. Stat
 Judul : Peran manajemen sumber daya manusia dan Team work terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas penanganan Modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	9-11-2024	proposal	perbaiki lagi materi bawa laptop	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	11-11-2024	proposal	ACC lengkapi daftar ujian proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen
 (Surajiyo, S.E., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 18 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing I dan II



UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL, LUBUKLINGGAU

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Mayang Arinda Marcella
 Nim : 2101010242
 Pembimbing 1 : Muhamad Effendi, SE, M. Si
 Pembimbing 2 : Ade Famaheca, S. Si, M. Stat.
 Judul : Peran manajemen sumber daya manusia dan team work terhadap kinerja Pesawat dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinar Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu.

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	28-12-2024	Bab 123 & kuis	perbaiki ke ti pedoman skripsi		
2	30-12-2024	Bab 123 & kuis	ACC lanjut sebar kuis uji coba kuis		
3	23/12/2024	Bab I, II, III & Kuesioner	ACC lanjut ke P1		
4	8/1/2025	Skripsi (uji Validitas)	Cek kembali hasil uji validitas nya		
5	13/1/2025	Skripsi	- Hasil Uji Validitas - Interpretasi Hipotesis		
6	16/1/2025	Skripsi	ACC lanjut P 1		
7	16/1/2025	Bab 1-V	perbaiki paragraf regy gambarkan view dan hitung regresi sesuai hipotesis pembahasannya		
8	17/1/2025	Bab 1-V	ACC lanjut daftar ujian skripsi		

Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE.,MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lampiran 19 SK Pembimbing dan Penguji Proposal



No	Nama Mahasiswa	NIM	Ketua	Sekrétaris	Anggota	Hari	Tanggal	Jam	Ruang
1	Desi Irena Lasvita	2101010012	Dr. H. Dorian Irena Ima, M.Pd	Hardi Mulyono,ST,MM	M. Effendi, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	13.00 - 14.00	Ruang Sidang 2 Kampus A
2	Rozalinda Sugiarti	2101010116	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Rendi Adhar, S.E., M.Si	Irena Idrayati, M.Si	Kamis	28 November 2024	13.00 - 14.00	Ruang Sidang 3 Kampus A
3	Ukhwan Huda	2101010126	Dr. Herman Pahloli, S.E., M.Si	Indrawati Maria Kesuma, S.E., M.Si	Suryanto, S.P., S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	11.00 - 14.00	Ruang Sidang 1 Kampus A
4	Angga Francesco Leonardo	2101010014	Suryanto, S.P., S.E., M.Si	Nurudin S.E., M.M	Hardi Mulyono,ST,MM	Kamis	28 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Sidang 1 Kampus A
5	Ira Firmada Febida	2101010017	M. Effendi, S.E., M.Si	Yulpa Reberna, S.Pd, MM	Dr. Dhes Rimbans, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Sidang 3 Kampus A
6	Linda Septiana	2101010231	Irena Idrayati, M.Si	Indrawati Maria Kesuma, S.E., M.Si	Dr. Herman Pahloli, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Sidang 2 Kampus A
7	Agus Rahmadany	2101010041	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Hardi Mulyono,ST,MM	Rendi Adhar, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	15.00 - 16.00	Ruang Sidang 1 Kampus A
8	Etha Purba Sari	2101010142	Dr. Rendi, MM	M. Effendi, S.E., M.Si	Nurudin S.E., M.M	Kamis	28 November 2024	15.00 - 16.00	Ruang Sidang 1 Kampus A
9	Meggi Salim	2101010020	Suryanto, S.P., S.E., M.Si	Ade Fanihita, S.Si, M.Si	Dr. H. Dorian Irena Ima, M.Pd	Kamis	28 November 2024	15.00 - 16.00	Ruang Sidang 2 Kampus A
10	Aditia Milla Putra	2101010143	Suryanto, S.P., S.E., M.Si	Nurudin S.E., M.M	Suryanto, S.E., MM	Kamis	29 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 1 Kampus A
11	Adira Iara Dama	2101010159	Yuli Fitriani, S.E., MM	Yuli Nurhayati, S.E., M. Si	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Kamis	29 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 2 Kampus A
12	Wendy Nugranti	2101010209	Dr. Dhes Rimbans, S.E., M.Si	Fitria, S.E., M.M	Dr. Rendi, MM	Kamis	29 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 1 Kampus A
13	Isyana Khandani	2101010069	Suryanto, S.E., MM	Yuli Nurhayati, S.E., M. Si	Yulpa Reberna, S.Pd, MM	Kamis	29 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Sidang 2 Kampus A
14	Nadila Dwi Cahyani	2101010005	Dr. Rendi, MM	M. Effendi, S.E., M.Si	Ade Fanihita, S.Si, M.Si	Kamis	29 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Sidang 1 Kampus A
15	Olga Lailani	2101010071	Dr. Dhes Rimbans, S.E., M.Si	Nurudin S.E., M.M	Yuli Fitriani, S.E., MM	Kamis	29 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Sidang 1 Kampus A
16	Melany Alinda Mawardi	2101010242	M. Effendi, S.E., M.Si	Ade Fanihita, S.Si, M.Si	Fitria, S.E., M.M	Kamis	29 November 2024	15.30 - 16.30	Ruang Sidang 1 Kampus A

Lampiran 19
 28 November 2024
 Dr. Dhes Rimbans, S.E., M.Si
 Ketua Pembimbing
 Universitas Bina Insa (UNIBI)
 Gedung 1001
 Jl. Sekeloa Selatan 1 No. 1001
 Jakarta Selatan 12560
 Telp. (021) 8852-3151-5800
 Admin@univbina.ac.id

Lampiran Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humano
 Universitas Bina Insa (UNIBI) tentang
 Nomor 229/UNIBI/HS/1001/SK.2024
 Tanggal 23 November 2024
 Susunan Pengangkatan Dosen Penguji Seminar Proposal
 Program Studi Manajemen FA.2024/2023

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Lampiran 20 SK Pembimbing dan Penguji Skripsi



No	Nama Mahasiswa	NIM	Kelas	Sekretaris	Anggota	Hari	Tanggal	Jam	Ruang
1	Meliana Lohi Kurniawan	201010096	Dr. Saefya, M.M	Prta, S.E, M.M	Dr. Herman Palati, SE, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	08.00 - 09.00	Ruang Sidang 4 Kampus A
2	Lidya Ayo	210101042	Nurhidayati, S.E, M.Si	Adi Fandiha, S.Si, M.Sud	Dr. Dano Kurniawan, S.E, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	08.00 - 09.00	Ruang Sidang 5 Kampus A
3	Rakha Alimatus Sholikhah	210101023	Dr. Samsu, SE, M.Si	Ayudha, SE, M.M	Dr. Rosal Kurniawan, S.E, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	08.00 - 09.00	Ruang Sidang 6 Kampus A
4	Rohi Indira	210101049	Dr. Saefya, M.M	Ayudha, SE, M.M	Adi Fandiha, S.Si, M.Sud	Jumat	24 Januari 2025	08.00 - 09.00	Ruang Sidang 7 Kampus A
5	Chia Saquni	210101026	Dr. Dano Kurniawan S.E, M.Si	Andy Andriyanto, SE, M.M	Mari Ruzek, S.Pd, M.Pd	Jumat	24 Januari 2025	09.00 - 10.00	Ruang Sidang 4 Kampus A
6	Meliana Nurhidayati	210101042	M. Effendi, SE, M.Si	Adi Fandiha, S.Si, M.Sud	Prta, S.E, M.M	Jumat	24 Januari 2025	09.00 - 10.00	Ruang Sidang 5 Kampus A
7	M. Farid Saquni	210101062	Saefya, SE, M.M	H. Adnan, S.Ag, M.Pd	Nurhidayati, SE, M.M	Jumat	24 Januari 2025	09.00 - 10.00	Ruang Sidang 6 Kampus A
8	Ezra Praga Saquni	210101045	Dr. Hj. Henni Kurniawan, M.Pd	Dr. Saefya, M.M	Dr. Herman Palati, SE, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	09.00 - 10.00	Ruang Sidang 7 Kampus A
9	Makki Dhuhaq	210101041	Yulpa Rizka, S.Pd, M.M	Adnan Ruzek, S.Pd, M.Pd	Saefya, SE, M.M	Jumat	24 Januari 2025	10.00 - 11.00	Ruang Sidang 4 Kampus A
10	Mega Salsabilla	210101020	Saefya, S.P, S.E, M.Si	Adi Fandiha, S.Si, M.Sud	Dr. Hj. Henni Kurniawan, M.Pd	Jumat	24 Januari 2025	10.00 - 11.00	Ruang Sidang 5 Kampus A
11	Rakha Dina Nur	210101036	Dr. H. Saefya, M.M	Ayudha, SE, M.M	Prta, S.E, M.M	Jumat	24 Januari 2025	10.00 - 11.00	Ruang Sidang 6 Kampus A
12	Sani Tri Mulya	210101064	Dr. Rosal Kurniawan, S.E, M.Si	Andy Andriyanto, SE, M.M	Nurhidayati, S.E, M.M	Jumat	24 Januari 2025	10.00 - 11.00	Ruang Sidang 7 Kampus A
13	Ayo Saquni	210101023	Dr. Rosal Kurniawan, S.E, M.Si	Adi Fandiha, S.Si, M.Sud	Saefya, SE, M.M	Jumat	24 Januari 2025	11.00 - 12.00	Ruang Sidang 4 Kampus A
14	Widiana Idrisyantri	210101067	Dr. Dano Kurniawan S.E, M.Si	Andy Andriyanto, SE, M.M	Rosal Kurniawan, SE, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	11.00 - 12.00	Ruang Sidang 5 Kampus A
15	Tasya M	210101049	Prta, S.E, M.M	H. Adnan, S.Ag, M.Pd	Dr. Herman Palati, SE, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	11.00 - 12.00	Ruang Sidang 6 Kampus A
16	Alfandi	210101090	Nurhidayati, SE, M.M	Dr. Saefya, M.M	Saefya, S.P, S.E, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	11.00 - 12.00	Ruang Sidang 7 Kampus A
17	Ukhwani Husna	210101026	Dr. Herman Palati, SE, M.Si	Idhwanita Nur Kurniawan, SE, M.Si	Saefya, S.P, S.E, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 4 Kampus A
18	Yani Ayu Yuni	210101048	Dr. Dano Kurniawan S.E, M.Si	Adi Fandiha, S.Si, M.Sud	Dr. Saefya, M.M	Jumat	24 Januari 2025	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 5 Kampus A
19	Lia Salsabilla	210101067	Dr. H. Saefya, M.M	Adnan Ruzek, S.Pd, M.Pd	Rosal Kurniawan, SE, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 6 Kampus A
20	Maria Alimatus	210101066	Saefya, SE, M.M	H. Adnan, S.Ag, M.Pd	Dr. Rosal Kurniawan, S.E, M.Si	Jumat	24 Januari 2025	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 7 Kampus A

Lampiran Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Universitas Islam Sumatera Utara
 Nomor: 2025/KEP/UNISUS/2024
 Tanggal: 24 Januari 2025
 Penguji: Saefya Kurniawan, T.A, 2024/2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 21 Formulir Perbaikan Seminar Proposal



UNIVERSITAS BINA INSAN
 FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mayang Arinda Marcella
 NIM : 2101010242
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul : Pecan manajemen sumber daya manusia dan team work terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	M. Effendi	Kerangka berpikir Tinjauan pustaka MRA di lengkapi		ACC 18/12
2	Ade Samalika, M.Si	- Kerangka Berpikir - Penulisan - Teknik Analisis Data	29/11/2024 	13/12/2024 ACC
3	Pitria, S.E., M.M	- Identifikasi Masalah - Tambahkan Referensi pada Kajian pustaka - Mendeley - jurnal pendukung - Lengkapi Dokumen Pendukung	29/11/2024 	13/12/2024 Acc Perbaikan

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen


 Surajiyo, MM


0733-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0733-3280300 (Bina Insan) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
 0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 22 Formulir Perbaikan Ujian Skripsi

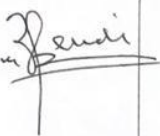






UNIVERSITAS BINA INSAN
ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mayang Ajinda Marcella
 NIM : 201010242
 Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai dengan pelayanan sebagai variabel Moderasi pada Dinaf penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu.

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Muhammad Effendi	hal penyataan Abstrak. daftar isi uji validitas & reliabilitas. keabsahan responden MacLaren		
2	Ade Famaika	- Hasil Validitas - Interpretasi Hasil Analisis	29/01/2025 	
3	Fitria	Perbaiki : - Hasil uji Validitas dan Reliabilitas - Hasil Penelitian dan Pembahasan - Tabulasi Data - Tabel - lengkapi Data pendukung	24/01/2025 	

Lubuklinggau, 2025
Ketua Program Studi Manajemen

Surajiyo, MM

0733-4553932 (Rectorat Universitas Bina Insan)
 0733-3280300 (PascaSarjana)
 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
 Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac