

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**DARMAWATI
2017.MM.2.0927**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**DARMAWATI
2017.MM.2.0927**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN PINRANG**

Oleh:

DARMAWATI
2017.MM.2.0927

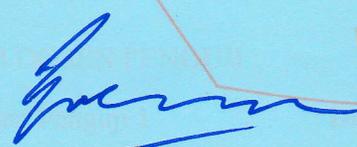
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 13 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



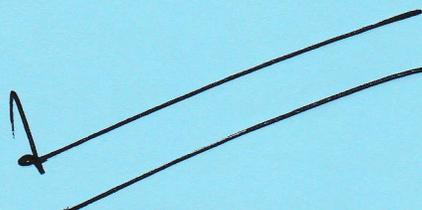
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M. Si.

Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG.

Nama Mahasiswa : Darmawati
NIM : 2017MM20927
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M. Si.**
Anggota : **Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.**

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : **Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.**
Dosen Penguji 2 : **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.**

Tanggal Ujian : 13 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 263/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 23 Maret 2020

Perulis,



DARMAWATI

NIM: 2017MM20927

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Deddy Rahwandi Rahim S.Ip., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 23 Maret 2020

Penulis,

DARMAWATI

ABSTRAK

Darmawati. 2020. Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan. Populasi adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebanyak 60 orang responden. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengujian secara parsial dilihat nilai t hitung variabel human capital yaitu $4.652 > t$ tabel (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Dilihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah $2,212 > t$ tabel (2,070). dengan tingkat signifikansi 0,031. secara bersama-sama human capital dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,566 atau sebesar 56,6 % dengan nilai F. Nilai F hitung sebesar 39.499, tingkat signifikan F adalah 0,000.

Kata kunci: *Human Capital, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Darmawati. 2020. *The Effect of Human Capital and Job Satisfaction toward Employee Performance of the Investment and One Stop Services Office, Pinrang Regency, supervised by H. Saban Echdar and Deddy Rahwandi Rahim.*

This study aims to determine and analyze the effect of human capital and job satisfaction toward employee performance at the Investment Service and One Stop Services, Pinrang Regency.

This study approach uses survey study that conducted at the Investment Service and One Stop Integrated Service, Pinrang Regency. The research took approximately 2 (two) months. The population was the employees of the Investment Service and One Stop Integrated Services of Pinrang Regency as many as 60 respondents. The sample is determined by a saturated sampling technique (census), so that all populations are sampled. Quantitative data analysis techniques obtained from the results of the questionnaire using Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Regression Analysis).

The results show that partially, the t value of the human capital variable, namely $4.652 > t$ table (2.070) with a significance level of 0.000. Based on the t value of the job satisfaction variable is $2,212 > t$ table (2,070) with a significance level of 0.031. Simultaneously human capital and job satisfaction have an effect toward employee performance by 0.566 or 56.6% with an F value. The calculated F value is 39.499, the significant level of F is 0.000.

Keywords: *Human Capital, Job Satisfaction and Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Human Capital.....	12

	Halaman
2.2.1. Pengertian Human Capital	12
2.2.2. Kemampuan Komponen Human Capital.....	16
2.3. Kepuasan Kerja	18
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.3.2. Implementasi Kepuasan Kerja	19
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.4. Kinerja.....	20
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	20
2.4.2. Pengertian Kinerja Pegawai	28
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	31

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual.....	34
3.2. Hipotesis Penelitian	35
3.3. Definisi Operasional Variabel	35

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	38
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
4.3. Populasi dan Sampel	38
4.4. Teknik Pengumpulan Data	39
4.5. Jenis dan Sumber Data	41
4.6. Instrumen Penelitian	41
4.7. Skala Pengukuran Variabel	44
4.8. Teknik Analisis Data.....	44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian.....	48
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
5.1.2.	Deskripsi Responden.....	68
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	77
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	79
5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	85
5.2.	Pembahasan.....	91
5.2.1.	Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai.....	93
5.2.2.	Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai.....	95
5.2.3.	Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	96

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Simpulan.....	98
6.2.	Saran.....	99
6.3	Keterbatasan Penelitian.....	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman
Tabel 5.1.	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin 68
Tabel 5.2.	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur 70
Tabel 5.3.	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja 71
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Human Capital 72
Tabel 5.5.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja 74
Tabel 5.6.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai 76
Tabel 5.7	Hasil uji item variabel 78
Tabel 5.8.	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel 79
Tabel 5.9.	Hasil Uji Multikolinearitas 80
Tabel 5.10.	Hasil Uji Autokorelasi 82
Tabel 5.11.	Hasil Perhitungan Regresi 84
Tabel 5.12.	Hasil Uji t 86
Tabel 5.13.	Hasil Uji F 89
Tabel 5.14.	Hasil Uji Determinasi 90

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1.	Komponen-komponen <i>Human Capital</i>	16
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	34
Gambar 5.1.	Grafik scatter plot	81
Gambar 5.2.	Uji Normalitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Analisis Regresi, Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang administrasi yang secara eksplisit meneliti hubungan dan bagian dari orang-orang dalam suatu asosiasi. Karena aset manusia, para eksekutif dapat menangani angkatan kerja di asosiasi, sehingga pemenuhan pekerjaan pekerja dan tujuan otoritatif dapat tercapai. Sumber daya manusia Dewan juga dapat memberikan pelaksanaan pekerjaan yang ideal di sebuah asosiasi atau kantor dengan menilai dan memberikan keuntungan kepada setiap individu dari asosiasi yang ditunjukkan dengan bakat khusus mereka.

Saat memilih untuk bergabung dalam sebuah asosiasi, setiap bagian pasti memiliki tujuan dan kepentingan masing-masing yang ingin dicapai. Pembinaan bekerja untuk perwakilan tertentu adalah untuk mendapatkan kompensasi. Meskipun demikian, bagi perwakilan yang berbeda mendapatkan kompensasi merupakan kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan bekerja. Seseorang yang memiliki pekerjaan akan merasa lebih dihargai oleh lingkungan sekitarnya, dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pekerjaan. Untuk mencapai tujuan hierarkis, pionir dapat memberikan remunerasi sebagai penghargaan atau kemajuan, karena ini adalah jenis hubungan yang sesuai antara perwakilan dan asosiasi.

Pelaksanaan perwakilan adalah perkiraan singkat jumlah dan kualitas serta komitmen tugas yang dilakukan oleh orang atau pertemuan kepada unit kerja atau asosiasi. Sebagaimana diindikasikan oleh Benardin dan Russell (2012), standar penting yang dapat digunakan untuk mengukur eksekusi adalah: (1). Kualitas, adalah seberapa besar siklus atau efek samping dari pelaksanaan latihan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan normal. (2). Jumlah, adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya besaran rupiah, jumlah satuan, banyaknya siklus pergerakan yang diselesaikan. (3). Kepraktisan adalah seberapa banyak suatu tindakan diselesaikan pada waktu yang ideal dengan mempertimbangkan koordinasi hasil yang berbeda dan waktu yang dapat diakses untuk latihan yang berbeda.

Dengan tujuan akhir untuk memutuskan pencapaian misi dan tujuan asosiasi, penting untuk mengukur presentasi perwakilan. Selain itu, dengan memperkirakan pelaksanaan, asosiasi dapat meningkatkan tanggung jawab dan administrasi publik. Kerangka penilaian presentasi digambarkan dalam petunjuk pameran yang terdapat dalam rencana penilaian pameran. Eksekusi akan menunjukkan derajat pencapaian pelaksanaan suatu tindakan / program, dan pengaturan inisiatif dalam memahami tujuan, misi dan tujuan serta visi unit kerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian pelaksanaan kerja pegawai pemerintah dilakukan berdasarkan standar yang terukur, lugas, bertanggung jawab, obyektif, dan partisipatif melalui Penilaian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Hal ini diharapkan dapat meningkatkan sifat administrasi di daerah lokal, bantuan pemerintah dan penyelenggaraan

administrasi moneter provinsi yang efisien. Dalam pergantian kejadiannya, eksekusi representatif tidak dapat dipisahkan dari pekerja mengajar itu sendiri, di mana dengan melakukan tugas pokok dan kapasitasnya dengan cara yang terlatih, eksekusi yang representatif akan tercapai sesuai keinginan.

Eksekusi merupakan akibat dari kemampuan suatu karya atau gerakan tertentu dalam kurun waktu tertentu (Bernadin dan Russel dalam Faustino (2013; 135). Kedua pakar tersebut juga mengklarifikasi bahwa pameran adalah hasil dan perilaku kerja yang diciptakan oleh seorang perwakilan sesuai bagiannya. dalam asosiasi dalam suatu periode Eksekusi pekerja yang baik mungkin merupakan komponen utama dengan tujuan akhir untuk meningkatkan profitabilitas. Oleh karena itu, mungkin pendekatan yang paling ideal untuk meningkatkan kinerja perwakilan adalah dengan memberikan motivasi. Hal ini dapat memacu perwakilan untuk lebih meningkatkan presentasi mereka, sehingga organisasi terlalu siap untuk mempertimbangkan membuat item dengan kualitas dan biaya yang serius.

Stewart 1997 dalam Totanan 2004: Modal intelektual mungkin merupakan sumber daya terbesar yang dimiliki oleh suatu asosiasi dan juga merupakan sumber daya teoritis (sumber daya imateriil) yang diklaim oleh asosiasi tersebut. Sumber daya manusia dicirikan sebagai orang itu sendiri yang sebenarnya dipinjamkan ke asosiasi dengan kemampuannya, tanggung jawab, kapasitas tunggal, dan pengalaman individu. Padahal tidak hanya dilihat dari individu, tetapi juga sebagai kelompok kerja yang memiliki koneksi individu baik di dalam maupun di luar organisasi. Sumber daya manusia penting karena merupakan

sumber kemajuan dan pemulihan utama yang dapat diperoleh dari pembuatan konsep melalui penelitian laboratorium, impian dewan, rekayasa ulang pengukuran, dan peningkatan atau peningkatan kemampuan spesialis. Selain itu, sumber daya manusia memberikan peningkatan organisasi secara konsisten, melalui inspirasi, tanggung jawab, keterampilan dan kecukupan kerjasama. Nilai tambah yang dapat diberikan oleh tenaga kerja adalah: peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh organisasi, perpindahan informasi dari buruh ke organisasi dan perubahan budaya administrasi (Mayo 2000 dalam Rachmawati et al. 2004). Sumber daya manusia adalah perpaduan antara kemampuan, informasi, pengembangan, dan kapasitas individu untuk menyelesaikan kewajibannya sehingga mereka dapat menghargai tujuan hierarkis.

Sumber Daya Manusia adalah segmen utama dalam sebuah asosiasi yang ikut serta dalam melakukan tugas-tugas utamanya, kapasitasnya, dan setiap latihan yang ada di dalamnya. Seiring dengan perkembangan zaman, setiap organisasi / kantor dituntut untuk memiliki Human Capital yang mampu dan berkualitas, dengan tujuan agar Human Capital dapat diawasi dengan baik. Aset manusia dewan direksi disebut aset manusia para eksekutif, aset manusia para eksekutif merupakan usaha-usaha yang dapat dilalui dengan melaksanakan pergantian peristiwa dan pengamanan SDM yang saat ini memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi.

Dahlan (2014) berpendapat bahwa Human Capital merupakan faktor penting dalam siklus penciptaan karena SDM merupakan sumber daya yang signifikan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan pelaksanaan organisasi.

Hal ini didukung oleh efek samping dari Ongkohardjo (2013) dimana sumber daya manusia menunjukkan efek yang relevan terhadap pelaksanaan organisasi. Terlepas dari kenyataan bahwa organisasi saat ini memiliki modal yang mengesankan dan inovasi terkini, tidak terbayangkan bagi organisasi untuk terisolasi dari pekerjaan manusia. Mazura (2012), dengan alasan bahwa terlepas dari seberapa mutakhir inovasi tanpa didukung oleh orang-orang sebagai asetnya, tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2016: 4) berpendapat bahwa HR adalah "individu yang ingin segera menambah pencapaian tujuan otoritatif. Seperti yang diungkapkan dalam komponen utama dari sisi HR adalah komitmennya pada asosiasi, sedangkan yang fundamental Unsur pribadi adalah perlakuan terhadap komitmen terhadapnya yang dengan demikian akan menentukan kualitas dan kemampuan hidupnya".

Perwakilan adalah yang memulai untuk mencapai tujuan otoritatif. Pada tingkat fundamental, organisasi harus melakukan aset manusia sebagai eksekutif untuk semua perwakilan dengan tujuan agar mereka memiliki pelaksanaan kerja yang ideal dan dapat maju dan berkembang di pasar kerja. Untuk situasi ini, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Kedudukan dan bagian dari Aparatur Sipil Negara sebagai alat pengisi negara sebagai aparatur daerah harus menawarkan jenis bantuan yang wajar kepada daerah setempat tergantung pada ketabahan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD 1945.

Pekerja yang memiliki pemenuhan pekerjaan akan menunjukkan perilaku yang tulus terhadap pekerjaannya, sedangkan yang menunjukkan perilaku negatif adalah perwakilan yang kecewa dengan pekerjaan yang sebenarnya. Pemenuhan pekerjaan merupakan kesan dari praktek (perspektif) yang berbeda bagi seorang perwakilan, pemenuhan yang dirasakan oleh pekerja akan jauh lebih tinggi jika suatu tugas sesuai dengan asumsi dan kepentingan mereka dan sebaliknya. Keajaiban atau efek samping yang teridentifikasi dengan pemenuhan pekerjaan yang representatif juga dapat ditemukan di kantor DPMPTSP Kabupaten Pinrang. Hal ini terlihat dari tingkat tanggung jawab antar perwakilan yang tidak terlalu mirip, kesulitan pekerja dan tidak adanya arahan dan arah dari pihak yang berwenang terkait dengan hasil kerja perwakilan.

Konsekuensi persepsi awal dari beberapa perwakilan di Kantor DPMPTSP Kabupaten Pinrang atau keajaiban yang ditemukan tidak ideal dalam pelaksanaan pencapaian program kerja, terutama peningkatan upaya kecil dan menengah mengingat tidak semua perwakilan atau perangkat dilengkapi dengan informasi untuk mencapai pencapaian program kerja. Kerangka kerja pengurus aset manusia masih belum ideal dengan tujuan akan mempengaruhi kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja. Selain itu, berbagai keajaiban yang ditemukan oleh para analis adalah rendahnya tingkat keterwakilan perwakilan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya pelaksanaan pekerja karena selama ini tingkat pemenuhan jabatan yang representatif terus-menerus diperkirakan dengan estimasi honor yang diberikan terhadap pekerjaan yang dilakukan sampai dengan remunerasi.

Dengan tujuan akhir untuk meningkatkan tampilan HR (perangkat), tidak terlepas dari penyajian perangkat yang sebenarnya. Salah satu pendekatan untuk memperbaiki pameran alat tersebut harus dimungkinkan melalui sumber daya manusia para eksekutif dan pemberian hadiah kepada perwakilan sehingga akan menginspirasi perwakilan untuk menciptakan hasil kerja yang bagus yang akan melahirkan pemenuhan pekerjaan yang berbeda bagi perwakilan.

Dari keajaiban dan penggambaran di atas, para analis tertarik dengan judul "Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang".

1.2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan landasan pemeriksaan, masalah dalam penyelidikan ini direncanakan sebagai berikut:

1. Apakah sebagian sumber daya manusia berpengaruh terhadap presentasi perwakilan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?
2. Apakah tidak tuntasnya pengaruh pemenuhan pekerjaan terhadap presentasi perwakilan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?
3. Apakah pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan selama ini berdampak pada pameran perwakilan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?

4. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap pameran pekerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari investigasi ini adalah sebagai berikut:

1. Mendobrak dampak SDM pada pameran perwakilan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dampak pemenuhan pekerjaan terhadap pameran pekerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
3. Membedah dampak sementara pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan terhadap pameran pekerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
4. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pameran di Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberi kontribusi positif terhadap pengembangan akademis sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan objek kajian ini. Secara spesifik penelitian ini berguna untuk :

1. Memberikan kontribusi secara teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh *Human Capital* dan *Kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
2. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparatur sipil negara dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh instansi atau pemerintah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Chandra Gracia Anweta (2012) Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individu Karyawan Pt Reliance Securities Tbk. (Investigasi kontekstual di Kantor Cabang Jawa Timur), pemeriksaan ini berlaku untuk mengungkap bahwa pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan memiliki hasil yang sangat menguntungkan bagi pelaksanaan individu perwakilan Pt Reliance Securities, Tbk. Kanwil Jawa Timur, Jadi Riset Berhasil Membuktikan Validitas Teori Human Capital Dan Teori Motivasi Dalam Kinerja Individu Pt Reliance Securities, Tbk. Kantor Wilayah Jawa Timur.

Adnan Rajak, Muhammad Thahrim, Maeda Pinoa (2018), dengan judul The Influence of Human Capital dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa: (1) Sumber Daya Manusia berdampak pada pelaksanaan pekerja, yang berarti semakin baik sumber daya manusia, semakin baik presentasi perwakilan. (2) Kepuasan Kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja, artinya semakin tinggi derajat pemenuhan pekerjaan yang representatif akan menawarkan pemenuhan terhadap pameran. Dengan konsekuensi sinkron kedua faktor berdampak positif dan kritis terhadap eksekusi representatif dengan R² (R Square) diperbaiki sebesar 0,574 atau 57,4%.

Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati. Judul Ujiannya adalah Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Investigasi ini berlaku sehubungan dengan mengungkap bahwa kemampuan tunggal secara signifikan mempengaruhi presentasi perusahaan pembukuan publik. Lingkungan otoritatif secara signifikan mempengaruhi penyajian perusahaan pembukuan publik. Kemampuan tunggal dan lingkungan otoritatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pameran perusahaan pembukuan publik. Tes juga menunjukkan bahwa kapasitas tunggal adalah variabel yang memiliki pengaruh terbaik pada pameran perusahaan pembukuan publik.

Arik Prasetya et al (2016), Pengaruh Human Capital, Information Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Surabaya VIII Parent Development Unit). Investigasi ini berlaku sehubungan dengan pengungkapan bahwa bagian dari cara sumber daya manusia yang adil secara signifikan memengaruhi eksekusi perwakilan. Variabel sumber daya manusia lebih dominan daripada faktor modal data dan modal hierarkis. Namun demikian, pada saat yang sama sumber daya manusia, modal data, dan modal hierarkis berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini dikarenakan ukuran kepesertaan yang representatif yang dilakukan oleh PT PLN (Persero), Induk Pembinaan Unit VIII Surabaya yang mempunyai ekspektasi eksklusif dengan tujuan agar sumber daya manusia yang dituntut oleh organisasi pada umumnya prima. Hambatan para ilmuwan dalam memimpin eksplorasi ini

masih beberapa perwakilan yang tidak memberikan reaksi positif, misalnya mencatat hal-hal survey dengan jawaban yang secara tegas sependapat atau enggan.

Devi Yani (2016) “The Influence of Human Capital and Incentives on Employee Performance” (Studi Kasus di Rumah Sakit Seluruh Kota Bandar Lampung) Para pengurus RSUD Bandar Lampung, dalam pergantian peristiwa dan penataan aset kesejahteraan di poliklinik gawat darurat, sebenarnya menghadapi banyak kesulitan, mulai dari tingkat pelaksanaan atau efisiensi yang rendah, perampasan dan kemampuan yang tidak konsisten, dan dewan masalah medis lainnya. Di mana sebagian besar tidak senang dengan kantor dan yayasan, staf administrasi, dan strategi dalam administrasi di Rumah Sakit di Bandar Lampung. Salah satu elemen yang mempengaruhi presentasi tenaga medis adalah hadiah atau kerangka motivator. Kerangka penghargaan untuk petugas melibatkan situasi yang signifikan dalam meningkatkan pelaksanaan, sehingga pelaksanaannya benar-benar dipertimbangkan oleh bos. Pemeriksaan ini bertujuan untuk menguji apakah SDM dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap penampilan perawat medis di Rumah Sakit Tipe B Bandar Lampung. Jenis eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplorasi kuantitatif dengan teknik studi. Dengan contoh klinik tipe B di Bandar Lampung. Strategi pemeriksaan yang digunakan adalah strategi pengujian non-likelihood dengan metode pemeriksaan purposive. Melihat konsekuensi eksplorasi dan percakapan, cenderung beralasan bahwa sumber daya manusia mempengaruhi pameran petugas di klinik tipe B di Bandar Lampung. Motivator tidak tetap tidak terlalu penting untuk memperkuat pengaruh

antara sumber daya manusia dengan presentasi petugas di RS tipe B Bandar Lampung.

Dimas Rizky Akbar (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya. Penemuan investigasi menunjukkan pengaruh faktor terhadap kapasitas pelaksanaan dari 1.417, inspirasi kerja dan pemenuhan pekerjaan sebesar 0.12 - 0.127. Pengukuran uji F ANOVA menunjukkan pameran model dengan menggunakan tiga faktor indikator menunjukkan model sangat besar, F pengukuran 165,504. Uji coba dampak kritis mendapatkan estimasi t-pengukuran 13.433 untuk pemenuhan kapasitas, inspirasi dan pekerjaan adalah 1.79 3.750. Pengertian t-pengukuran menunjukkan bahwa pemenuhan kapasitas dan pekerjaan terbukti sangat mempengaruhi pelaksanaan, namun inspirasi tidak besar. Koefisien jaminan untuk model adalah 0,864 atau 86,4%. Sangat mungkin beralasan bahwa pemenuhan kapasitas, inspirasi dan pekerjaan memperjelas pameran aparatur pemerintah Tambaksari di Kantor Wilayah Surabaya.

2.2 Human Capital

2.2.1. Pengertian Human Capital

Hipotesis sumber daya manusia dikandung empat puluh tahun sebelumnya oleh Theodore Schultz, Gary Becker dan Jacob Mincer. Dalam penelitian, hipotesis ini telah melalui berbagai peristiwa yang berbeda dan mendapat pertimbangan yang luar biasa. Sumber daya manusia telah dimanfaatkan dalam berbagai diskusi publik dan telah menjadi ide yang dapat dikenali saat ini, seperti ungkapan yang paling disukai para pembuat undang-undang yang khawatir

tentang pentingnya kemajuan dan penyebaran informasi yang mempengaruhi peningkatan bantuan kehidupan pemerintah.

Hasibuan (2014) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai "persediaan informasi, kemampuan, pengalaman, inovasi dan kredit tenaga kerja yang berbeda" dan berpikir bahwa sumber daya manusia juga memasukkan "nilai penawaran kepada setiap orang yang dianggap berasal dan memanfaatkan informasi secara layak untuk menangani asosiasi". Dari penelitian yang dipimpin oleh Schultz (1971), hipotesis sumber daya manusia bergantung pada teori bahwa pelatihan konvensional berkaitan erat dan diharapkan dapat memperluas batas penciptaan suatu asosiasi. Dengan demikian, populasi yang terinformasi adalah populasi yang menguntungkan. Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa penjelasan di balik penempatan sumber daya menjadi sumber daya manusia bergantung pada tiga pendapat, yaitu (1) bahwa zaman baru harus diberi informasi (terkait) yang telah dikumpulkan dari masa lampau. (2) Bahwa era baru harus diinstruksikan bagaimana informasi harus digunakan untuk mengembangkan item baru, menawarkan siklus dan teknik penciptaan baru dan menawarkan jenis bantuan. (3) Bahwa seseorang harus terus didorong untuk membangun semua pemikiran, item, siklus dan strategi melalui metodologi yang inovatif. Untuk perwakilan, menempatkan sumber daya ke dalam persiapan dan kemajuan pekerja menyiratkan menarik dan mempertahankan sumber daya manusia sebagai jenis keuntungan dari usaha hierarkis. Pengembalian ini sebagai eksekusi yang diperluas, profitabilitas, kemampuan beradaptasi, dan kapasitas untuk berkembang.

Pengertian sumber daya manusia ini juga dikuatkan oleh penilaian Mayo (2012) bahwa bagian sumber daya manusia terdiri dari kemampuan individu, budaya otoritatif, inspirasi tunggal, kelangsungan hidup mengumpulkan karya dan inisiatif. Muafi (2010) mengukur sumber daya manusia sejauh tiga bagian, yaitu: tingkat pelatihan, wawasan kerja, dan keterampilan. Sementara menurut Cheng et al (2014) sumber daya manusia dapat diperkirakan dari tingkat pendidikan, wawasan kerja, kualitas mahir, dan persiapan yang konsisten. Setiap bagian memiliki pekerjaan alternatif dalam membuat sumber daya manusia organisasi yang pada akhirnya menentukan taksiran suatu organisasi.

Informasi, kemampuan, dan kemampuan merupakan faktor kunci yang menentukan bantuan pemerintah suatu perkumpulan yang merupakan perwujudan sumber daya manusia,

menurut Schuller dalam Totanan (2011), sedangkan Mangkunegara (2014) memiliki penilaian alternatif dari Schuller tentang intisari sumber daya manusia. Perwakilan tidak boleh diperlakukan sebagai sumber daya yang tidak terlibat yang dapat dijual, dibeli, dan diganti oleh pemilik asosiasi, tetapi juga harus diperhatikan bahwa perwakilan yang secara efektif memiliki kekuasaan atas kehidupan kerja mereka. Mengajar pekerja secara khusus, mereka dapat memutuskan sendiri untuk menjadi spesialis gratis yang dapat memutuskan bagaimana dan di mana menyumbangkan hadiah, waktu dan energi mereka. Dengan tujuan agar renungan signifikan tentang hipotesis sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari tiga perspektif. Mangkunegara (2014), khususnya (1) Intellectual Capital. Ide sumber daya manusia diidentikkan dengan gagasan modal

ilmiah, yang dicirikan sebagai persediaan dan aliran informasi yang dapat diakses oleh asosiasi. Modal ini adalah aset tidak material yang terkait dengan pekerja, yang, bersama dengan aset yang tidak salah lagi (kas dan sumber daya aktual), memberi nilai bisnis bagi asosiasi. Mangkunagera (2014) berpendapat bahwa aset teoritis adalah faktor lain selain moneter dan sumber daya aktual yang menambah asosiasi. (2) Modal Sosial Modal sosial merupakan komponen lain dari modal keilmuan, khususnya informasi yang berasal dari koneksi di dalam dan di luar pergaulan. Handoko (2015) mencirikan modal sosial sebagai organisasi, standar, dan kepercayaan yang memberdayakan individu untuk berusaha dengan sukses mencapai tujuan otoritatif. (3) Modal Organisasi. Modal hierarki adalah informasi yang dimiliki asosiasi

Rachmawati dkk. (2014), aset manusia penting karena merupakan sumber utama kemajuan dan reproduksi yang diperoleh dari pembuatan konsep melalui penelitian laboratorium, fantasi kepala suku, estimasi rekayasa ulang, dan peningkatan atau peningkatan kemampuan angkatan kerja. Demikian pula, HR memberikan penghargaan afiliasi yang diperluas, melalui motivasi, kewajiban, kebugaran, dan kesesuaian kolaborasi. Kualitas tambahan yang dapat diberikan oleh agen adalah sebagai berikut: kemampuan afiliasi yang diperluas, perpindahan data dari pekerja ke afiliasi dan perubahan budaya otoritatif. Malhotra dalam Rachmawati dkk. (2014), Aset manusia adalah perpaduan antara kapasitas, kemajuan, data, dan kapasitas orang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tujuan agar dapat bernilai untuk mencapai tujuan. Tindakan tambahan yang bernilai yang dikontribusikan oleh HR dalam menyelesaikan komitmen dan

pekerjaan mereka akan menghasilkan pendapatan moneter di kemudian hari.

Menurut Totanan (2011) suatu perkumpulan akan mempunyai prestasi kerja yang khas dalam mengawasi berbagai individu, menyiratkan bahwa berbagai individu mengawasi berbagai sumber daya. yang serupa akan membuat penghargaan tambahan alternatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya substansial yang dimiliki oleh asosiasi hanya ada tanpa SDM yang dapat mengawasi dan meningkatkan asosiasi. Stewart et al dalam Sawarjuwono dan Kadir (2014) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah jiwa dalam modal ilmiah, sumber kemajuan dan kemajuan, namun juga merupakan segmen yang sulit diukur. Sumber daya manusia menggambarkan kapasitas agregat suatu asosiasi untuk membuat pengaturan terbaik bergantung pada informasi yang dikendalikan oleh individu dalam asosiasi, yang akan meningkat jika asosiasi dapat memanfaatkan informasi dan kemampuan yang dikendalikan oleh perwakilannya.

Fitz-Enz dalam Setyanto (2013) menggambarkan sumber daya manusia sebagai campuran dari tiga elemen, tepatnya: 1) karakter atau atribut yang dibawa untuk bekerja, misalnya wawasan, energi, mentalitas yang mengangkat, kualitas yang teguh, dan tanggung jawab, 2) sifat individu kapasitas belajar, khususnya wawasan, pikiran kreatif, kemampuan berinovasi dan 3) inspirasi untuk berbagi data dan informasi, khususnya kerjasama dan arah tujuan.

2.2.2. Komponen-Komponen *Human Capital*

Mayo (2012) *human capital* atau sumber daya manusia mempunyai lima komponen yaitu *individual capability*, *Individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* (*Kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi, dan efektivitas kelompok kerja*). Setiap komponen mempunyai peranan yang tidak sama dalam mewujudkan *human capital* organisasi yang pada akhirnya menentukan nilai suatu organisasi, komponen tersebut adalah : 1) *Individual capability. Knowledge/skill/experience/network; ability to achieve results, potential for growth; and what they bring into work from other parts of their life*, 2) *individual motivation. Aspirations, ambitions and drive; work motivations; productivity*, 3) *leadership. The clarity of vision of top management and they ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it.*, 4) *the organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual.* dan 5) *Workgroup Effectiveness. Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and value*



Gambar 2.1.

Komponen-komponen *Human Capital* (Mayo : 2012)

Mayo (2012), singular ability menggabungkan lima aturan, lebih spesifiknya: 1) Personal capacity, khususnya ability yang dimiliki seseorang dari dalam dirinya, termasuk aktivitas, penampilan, pertimbangan, dan sentimennya, 2) Professional dan skill khusus, khususnya bakat. Mahir dalam setiap keadaan dan ada kesiapan untuk melakukan pertukaran informasi dari senior ke remaja, 3) Experience, yaitu seseorang yang terampil dan memiliki keterlibatan yang cukup lama dengan bidangnya serta memiliki mentalitas terbuka untuk dihadapi, 4) Organisasi dan ruang lingkup kontak individu, yaitu, seseorang diharapkan dapat jika mereka memiliki organisasi atau asosiasi yang luas dengan siapa pun, terutama individu yang diidentifikasi dengan panggilannya, 5) Kualitas dan perspektif yang mempengaruhi kegiatan, menjadi kualitas dan mentalitas / perilaku tertentu yang akan berdampak pada aktivitas mereka di tempat kerja, misalnya menyenangkan, mantap dengan tulus, percaya diri, dan ramah.

Menurut Dharma (2014) sumber daya manusia adalah kumpulan kemampuan, batasan dan peluang individu yang hierarkis. Kapasitas adalah kapasitas individu hierarkis untuk melakukan sesuatu baik batas maupun kesempatan untuk mencapai tujuan normal. Batasan lebih berpusat pada apa yang seharusnya dimungkinkan oleh individu dari asosiasi, sementara bukaan lebih pada pilihan yang dapat diakses oleh individu dari asosiasi untuk mendapatkan penghargaan individu termasuk penghargaan, tarif gaji, dll karena pemanfaatan kemampuan mereka, dengan tujuan kemampuan itu digambarkan sebagai batas x kebebasan. Apa yang benar-benar dapat dihasilkan masyarakat tidak terlepas dari modal yang dimilikinya, misalnya keterampilan, informasi, dan berbagai kualitas

yang memberdayakan perkembangan moneter dan modal aktual. Modal tersebut merupakan sumber daya manusia yang harus terus diupayakan untuk maju. Kemudian, eksekusi dapat dipartisi menjadi dua, khususnya eksekusi individu dan eksekusi pekerja. Eksekusi tunggal merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang representatif baik dari segi kualitas maupun jumlahnya tergantung pada norma kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan eksekusi pekerja merupakan perpaduan antara eksekusi individu dengan eksekusi tandan. Mangkunegara (2014).

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pemenuhan jabatan adalah perilaku seorang perwakilan yang diidentikkan dengan penugasan dan merupakan kecenderungan perspektif pekerja dalam menerapkan semua kemampuan kerja pekerja melalui perilaku dan kondisi di tempat kerja untuk mencapai tujuan pasti suatu perkumpulan di kemudian hari.

Ada berbagai spesialis yang mengatakan pemenuhan pekerjaan adalah:

1. Seperti yang diindikasikan oleh Kuswadi (2012), "Pemenuhan jabatan adalah tindakan seberapa besar suatu asosiasi dapat memenuhi asumsi representatif.
2. Sesuai penilaian Robbins (2010), "pemenuhan pekerjaan adalah keseluruhan disposisi seseorang dalam mengurus pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan koneksi dengan rekan dan pionir, tunduk pada pedoman dan pengaturan

yang berwibawa, pedoman pelaksanaan yang memuaskan, dan hidup dengan lingkungan kerja yang ideal.

3. Menurut Fathoni (2010), pemenuhan pekerjaan merupakan perilaku antusias yang luar biasa dalam memuja pekerjaan seseorang. Perilaku ini dapat tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan kepercayaan diri kerja. Ini akan mendorong perwakilan untuk bekerja secara ideal sehingga pada akhirnya tujuan hierarkis dapat dicapai dengan tingkat efektivitas dan pergerakan yang tak terbantahkan.
4. Seperti yang diindikasikan oleh Tiffin (1958) dalam Sutrisno (2014), "Pemenuhan pekerjaan secara tegas diidentikkan dengan perilaku perwakilan terhadap pekerjaannya sendiri, kolaborasi antar pionir dan rekan serta lingkungan kerja,".

Dari empat (4) penilaian ahli dalam pemeriksaan ini, kami merekomendasikan bahwa pemenuhan pekerjaan merupakan gerakan representatif yang diidentifikasi dengan enam petunjuk yang tercatat dalam faktor eksplorasi operasional yang digunakan sebagai sumber dari dua belas jajak pendapat atau penyelidikan yang diajukan dalam penyelidikan. .

2.3.2. Implementasi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2011), seorang perwakilan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat jika pemenuhan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan

pemenuhan pekerjaannya adalah pelaksanaan pekerjaan, cara untuk mendorong tekad, dan disiplin pekerja dalam mendukung pencapaian tujuan yang berwibawa.

Strauss dan Sayles (1963) dalam Handoko (2014), pemenuhan juga penting untuk diselesaikan karena, jika seseorang tidak mendapatkan pemenuhan jabatan maka individu tersebut tidak akan sampai pada perkembangan mental yang pada akhirnya akan berubah menjadi prestasi. . Dalam kondisi seperti ini, seseorang akan merasa kelelahan, cepat lelah dan sering absen kerja, memiliki norma kerja yang rendah, perasaan goyah, dan sering bermimpi, serta melakukan latihan yang tidak diidentikkan dengan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Namun, jika seseorang mendapatkan pemenuhan posisi biasanya memiliki tingkat pesanan dan eksekusi yang lebih baik dan dapat bekerja lebih baik. Dengan demikian, pemenuhan pekerjaan memiliki arti penting bagi kedua perwakilan dan asosiasi tersebut, terutama karena hal tersebut menyebabkan situasi yang positif di lingkungan kerja asosiasi.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Hasibuan (2011) adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Robbins (2010), kepuasan kerja dipengaruhi oleh: 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan sekerja yang mendukung, dan 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Eksekusi berasal dari kata eksekusi asli atau pelaksanaan pekerjaan, khususnya pelaksanaan atau pencapaian pekerjaan nyata yang dilakukan oleh seorang individu. Yang dimaksud dengan pelaksanaan (work execution) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kemampuannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Execution atau Performance merupakan hasil atau hasil dari suatu siklus Nurlaila (2010). Seperti yang ditunjukkan oleh metodologi sosial dalam administrasi, eksekusi adalah sifat dari sesuatu yang diselesaikan atau bantuan yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan itu.

Menurut Simanjuntak (2013), yang dimaksud dengan eksekusi adalah derajat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas tertentu. Eksekusi hierarkis adalah derajat pencapaian hasil untuk mengakui tujuan yang berwibawa, sedangkan menurut Mahsun (2011), arti eksekusi adalah penggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu gerakan / program / strategi dalam memahami tujuan, destinasi, misi dan visi asosiasi. Eksekusi adalah hasil dari evaluasi

latihan yang diselesaikan oleh perwakilan dibandingkan dengan tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti yang ditunjukkan oleh Stephen Robbins dalam Pasolong (2012).

Pelaksanaan merupakan hubungan antara hasil pekerjaan dengan norma yang telah ditetapkan, pelaksanaan merupakan hasil pekerjaan baik dalam jumlah maupun kualitas yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya sebagaimana ditunjukkan oleh tugas-tugas yang diberikan oleh Mangkunagara (2012). Eksekusi adalah hasil umum atau kecepatan pencapaian seseorang selama periode tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan prospek yang berbeda, misalnya norma kerja, target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati dengan Rivai dan Basri, (2013). Pada dasarnya, pameran sebenarnya adalah acara utama karyawan atau tidak. Semua latihan yang diselesaikan untuk meningkatkan penampilan organisasi atau asosiasi, termasuk pameran setiap orang dan kelompok kerja dalam asosiasi, adalah pelaksanaannya. Eksekusi (Armstrong, dalam Ardiana, 2010) adalah konsekuensi kerja dari perilaku. Makna pelaksanaan ini menggabungkan hasil kerja dengan perilaku. Sebagai perilaku, eksekusi adalah tindakan manusia yang berpusat pada menyelesaikan tugas otoritatif yang ditunjuk untuk itu.

Sesuai Rivai dan Basri (2013). Eksekusi adalah hasil atau kecepatan pencapaian besar seseorang selama periode tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan prospek yang berbeda, misalnya hasil kerja standar, target atau target atau model yang telah diselesaikan sebelumnya dan telah diselesaikan secara umum. atas. Jika dilihat dari awal kata, kata execution

merupakan interpretasi dari kata execution, yang menurut TheScribner-Bantam English Dictionary, didistribusikan oleh Amerika Serikat dan Kanada (1979) dalam Ardiana (2010) berasal dari akar kata “ untuk melakukan "dengan beberapa" bagian ", khususnya: (1) Melakukan, menjalankan, mengeksekusi (melakukan atau melakukan, mengeksekusi). (2) Memenuhi atau melakukan komitmen tujuan atau janji (untuk melepaskan kepuasan; sebagai janji) (3) Melaksanakan atau menyelesaikan kewajiban (untuk mengeksekusi atau menyelesaikan under marking) (4) Melakukan sesuatu yang normal oleh seorang individu atau mesin (untuk melakukan apa yang diantisipasi dari mesin individu).

Menurut Gomes (2013), ada beberapa bagian dari estimasi eksekusi, khususnya: (1). Jumlah pekerjaan, ukuran pekerjaan yang dilakukan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. (2). Sifat pekerjaan, kualitas yang dicapai tergantung dari segi kesesuaian dan ketersediaan. (3). Informasi pekerjaan, luasnya informasi tentang pekerjaan dan kemampuan. (4). Imajinasi, kredibilitas pikiran yang muncul dari aktivitas.

Untuk menentukan masalah yang muncul. Dengan cara demikian, eksekusi adalah kesiapan individu atau kumpulan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkannya yang ditunjukkan oleh tugasnya dengan hasil yang sesuai bentuk. Jika diidentikkan dengan pelaksanaan sebagai sesuatu yang salah satu bagiannya adalah hasil pekerjaan (hal yang dilakukan), maka makna pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau kumpulan orang-orang dalam suatu organisasi. asosiasi sesuai spesialis dan kewajiban khusus mereka. masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai

tujuan organisasi secara sah, tidak mengabaikan hukum dan tidak bergumul dengan etika atau moral.

Pelaksanaan dalam melengkapi kapasitasnya tidak tinggal soliter, namun diidentikkan dengan pemenuhan pekerjaan dan tingkat remunerasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, kapasitas dan karakteristik individu. Pada akhirnya, eksekusi tunggal dapat ditingkatkan jika ada kecocokan antara pekerjaan dan kapasitas. Eksekusi tunggal dipengaruhi oleh pemenuhan pekerjaan. Pemenuhan pekerjaan itu sendiri adalah emosi seseorang terhadap pekerjaannya. Kecenderungan ini sebagai evaluasi sejauh mana suatu pekerjaan secara umum dapat memenuhi kebutuhannya.

Simanjuntak (2013), Perspektif pameran (pelaksanaan karya) setiap individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat diurutkan menjadi 3 pertemuan, yaitu

1. Kompetensi individu. Kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan melaksanakan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yakni: (a) Kemampuan dan keterampilan kerja. (b). Motivasi dan etos kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

2. Dukungan organisasi Kinerja setiap orang juga tergantung kepada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana

kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dalam penilaian pelaksanaan pekerja, tidak semua model pekerjaan dapat dimanfaatkan, tentunya harus diubah sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Ada 6 (enam) standar esensial yang dapat digunakan untuk mengukur eksekusi, seperti yang ditunjukkan oleh Benardin dan Russell (2012): (1). seberapa besar interaksi atau efek samping dari menyelesaikan latihan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan normal, yang diidentifikasi dengan kapasitas dan kemampuan seorang pekerja (Kualitas, seberapa banyak siklus atau konsekuensi dari melakukan suatu gerakan mendekati kesempurnaan, sejauh menyesuaikan dengan beberapa ideal metode memainkan tindakan atau memuaskan alasan tindakan yang diharapkan). (2). Jumlah, jumlah yang dikirimkan, dikomunikasikan dalam istilah-istilah seperti harga dolar, jumlah unit, atau jumlah siklus tindakan selesai (adalah jumlah yang dibuat, misalnya ukuran rupiah, jumlah unit, jumlah siklus tindakan selesai tergantung pada set objektif). (3). Kepraktisan, seberapa banyak suatu tindakan diselesaikan, atau hasil yang disampaikan, pada waktu yang paling cepat memikat dari sudut pandang

perencanaan dengan hasil orang lain dan memperkuat waktu yang dapat diakses untuk berbagai latihan. diinginkan dengan mempertimbangkan koordinasi hasil yang berbeda dan waktu yang dapat diakses untuk latihan yang berbeda) (4). Biaya - kecukupan, seberapa banyak penggunaan aset asosiasi (misalnya, manusia, terkait uang, mekanik, material) diperkuat dalam perasaan mendapatkan peningkatan atau penurunan yang paling tinggi dalam kemalangan dari setiap unit atau kasus pemanfaatan sumber (adalah sejauh mana pemanfaatan aset hierarkis (manusia, moneter, inovatif, material) diperluas untuk mencapai hasil terbaik atau tidak ada kemalangan dari setiap unit pemanfaatan aset). (5). Perlunya pengawasan, seberapa banyak seorang entertainer dapat menyelesaikan tugasnya tanpa menyebutkan bantuan administratif atau membutuhkan perantara administratif untuk mencegah hasil yang berlawanan (adalah seberapa banyak seorang perwakilan dapat melakukan tugas dan kapasitas tanpa memerlukan manajemen administrator. Untuk mencegah hal yang tidak diinginkan kegiatan). (6). Efek relasional, seberapa banyak seorang penghibur memajukan sensasi kepercayaan diri, altruisme, dan kolaborasi di antara rekan dan bawahan (hanyalah seberapa banyak pekerja menjaga perhatian, nama besar dan partisipasi di antara mitra dan bawahan).

Panggabean (2014), Kinerja adalah suatu keadaan pertemuan di mana terdapat tujuan yang jelas dan langgeng yang dirasa penting dan digabungkan dengan tujuan tunggal. Eksekusi adalah akibat dari kapasitas kerja individu atau perkumpulan dalam suatu asosiasi yang dipengaruhi oleh komponen untuk mencapai tujuan otoritatif untuk jangka waktu tertentu. Siagian (2013), eksekusi

adalah gagasan luas yang menggabungkan kelangsungan operasional suatu asosiasi, bagian dari asosiasi dan bagian dari pekerjaan yang bergantung pada pedoman dan aturan yang diselesaikan. Eksekusi adalah sikap manusia dalam pergaulan yang memenuhi pedoman perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil normal. Kemudian, Mangkunegara (2013) Kinerja merupakan konsekuensi pekerjaan baik dalam kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan dengan kewajiban yang ditetapkan kepadanya. ada harmoni yang layak di antara para pekerja dan iklim yang dekat yang menggabungkan orang, aset, kejernihan pekerjaan dan masukan.

Anggakara (2010) menyatakan bahwa pameran memasukkan faktor-faktor yang diidentifikasi dengan input, perilaku (ukuran), hasil dan hasil (esteem added / goyangan). Kebutuhan untuk mengembangkan eksekusi adalah bahwa kewajiban dan posisi yang mereka pegang sesuai dengan kemampuan dan kepentingan mereka. Ketiadaan kewajaran kewajiban dan tempat seorang pekerja dengan kecenderungan dan kapasitasnya akan menimbulkan hambatan, bahkan ketidakpuasan, yang sejujurnya akan menimbulkan tekanan yang secara teratur terlihat dalam perspektif dan perilaku yang memaksa, banyak analisis, pembangkangan atau perilaku lainnya Nitisemito (2012). Untuk meningkatkan eksekusi di perwakilan, eksekusi yang menguntungkan harus dikembangkan. Kualitas ini mencakup aktivitas produktif, keberanian, kesadaran akan ekspektasi orang lain, kecintaan pada pekerjaan, pandangan ke depan, kapasitas untuk menangani masalah, menyesuaikan diri dengan iklim yang berkembang, membuat komitmen positif terhadap iklim, dan kemampuan untuk menunjukkan. potensi.

diri. Anggakara (2010). Sesuai Bernardin (2013), ada beberapa cara untuk menangani estimasi sejauh mana perwakilan menyelesaikan presentasi secara eksklusif, khususnya Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, Ketepatan Waktu, dan Kemandirian. Sementara menurut Cheng et al (2014) sumber daya manusia dapat dievaluasi dari tingkat pengajaran, kualitas mahir, wawasan kerja, dan persiapan yang konstan. Setiap segmen pada akhirnya memiliki peran alternatif dalam menciptakan sumber daya manusia asosiasi.

2.4.2. Pengertian Kinerja pegawai

Eksekusi pekerja adalah penanda tingkat pencapaian yang dapat dibuat dan menggambarkan kemajuan suatu asosiasi, sama seperti hasil yang dicapai dari perspektif individu hierarkis. Eksekusi juga dapat dianggap sebagai hasil (hasil) dari interaksi tertentu yang diselesaikan oleh semua bagian hierarki terhadap sumber tertentu yang digunakan (masukan). Selain itu, pelaksanaan juga merupakan hasil dari serangkaian latihan siklus yang diselesaikan untuk mencapai tujuan otoritatif tertentu. Untuk sebuah asosiasi, eksekusi adalah hasil dari latihan kooperatif di antara individu atau bagian otoritatif untuk mencapai tujuan hierarkis.

Surjadi, (2014: 7) “Pelaksanaan pekerja adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu asosiasi untuk mencapai tujuan yang hierarkis, yang mengimplikasikan bahwa pameran suatu asosiasi dapat dilihat dari seberapa besar asosiasi tersebut dapat mencapai tujuan yang bergantung pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Eksekusi representatif adalah sesuatu yang telah diterima oleh asosiasi dalam jangka waktu tertentu, terlepas dari apakah diidentifikasi dengan masukan, hasil, hasil, keuntungan, atau efek. Sobandi, (2013: 176).

Pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu asosiasi dalam menyelesaikan kewajibannya dalam jangka waktu tertentu, terlepas dari apakah diidentifikasi dengan masukan, hasil, hasil, keuntungan, atau kontak dengan tugas dapat berjalan seiring dengan pengorganisasian asosiasi pemerintah. Konsekuensi dari pekerjaan yang diselesaikan oleh organisasi dengan kewajiban penuh akan menghasilkan peningkatan pelaksanaan yang menarik dan efektif.

Sobandi (2013) asosiasi pemerintah menggunakan instrumen, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis pelaksanaan dan berbagai pakar dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah, berikut adalah penanda pelaksanaan yang representatif seperti yang ditunjukkan oleh Baban Sobandi: 1). Yield (Output): adalah sesuatu yang diinginkan dapat dicapai secara langsung dari suatu tindakan baik fisik maupun non fisik. 2). Hasil: adalah proporsi pencapaian atau hasil yang terjadi karena pengaturan sesuatu yang mencerminkan kerja hasil tindakan dalam jangka menengah (dampak langsung). 3). Keterkaitan Bisnis dengan Prestasi: Keterkaitan bisnis dengan pencapaian adalah proporsi efektivitas yang menghubungkan bisnis untuk mendukung hasil. 4). Informasi Ilustratif :, data logis adalah data yang harus diingat untuk pelaksanaan pengumuman yang menggabungkan data kuantitatif dan data akun.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Eksekusi dalam lingkup paguyuban merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh suatu paguyuban dalam menyelesaikan suatu tugas yang dapat dinilai di tingkat pamerannya. Pencapaian atau kekecewaan terhadap tujuan dan keyakinan asosiasi bergantung pada bagaimana siklus pameran diselesaikan. Eksekusi pekerja tidak dapat dipisahkan dari elemen yang dapat memengaruhinya. Berikut adalah elemen-elemen yang mempengaruhi eksekusi perwakilan. (Ruky, 2012):

1. Teknologi yang menggabungkan perangkat keras kerja dan strategi kerja yang digunakan untuk membuat barang atau administrasi yang dikirim oleh asosiasi. Semakin tinggi sifat inovasi yang digunakan, semakin tinggi tingkat pameran perwakilan.
2. Sifat sumber informasi atau materi yang digunakan oleh asosiasi.
3. Sifat iklim aktual yang meliputi keamanan kerja, tata ruang, dan kerapian.
4. Budaya organisasi sebagai contoh tingkah laku dan desain kerja yang ada dalam pergaulan yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai dorongan untuk mengontrol individu dari asosiasi agar bekerja sesuai pedoman dan tujuan asosiasi.

Manajemen SDM yang mencakup bagian gaji, hadiah, kemajuan dan lain-lain.

6. Hal di atas menggambarkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh asosiasi atau kantor pemerintah. Meningkatkan

pelaksanaan di asosiasi atau kantor pemerintahan merupakan tujuan atau fokus yang ingin dicapai oleh asosiasi dan kantor pemerintah dalam meningkatkan gerakan yang telah ditetapkan belakangan ini.

7. Pencapaian atau kekecewaan tujuan dan standar di asosiasi pemerintah bergantung pada bagaimana siklus pameran dilakukan. eksekusi tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang berdampak.

Berikut adalah variabel-variabel yang mempengaruhi eksekusi pekerja seperti yang diungkapkan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara. (2014)

1. Faktor Kemampuan *Ability* Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge+skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi *Motivation* Motivasi diartikan sebagai suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja *situation* dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif *pro* terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

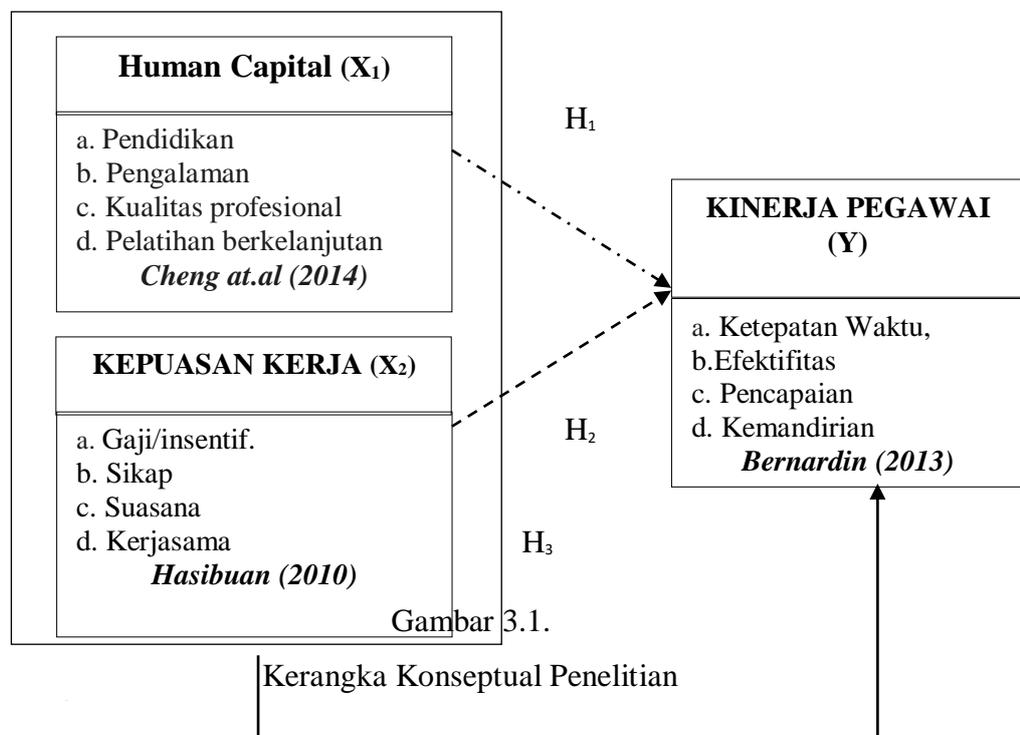
Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari internal dan eksternal.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan model konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Menurut Umar Sekaran (2011), kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian



Keterangan :

Y : Variabel dependen Kinerja pegawai

X₁ : Variabel independen Human capital

X₂ : Variabel independen kepuasan kerja

H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y

H₃: Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

3.2. Hipotesis Penelitian

Permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan latar belakang penelitian, sebagai berikut:

1. Human capital berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
3. Human capital dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu Sugiyono, (2012). Variabel penelitian terbagi tiga jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variable*), variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2012) .Dalam hal ini adalah *human capital* (X_1), dan kepuasan kerja (X_2)
- b. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel ini merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) Sugiyono (2012). Dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y).

Operasionalisasi konsep merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu: Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut:

1. Human Capital (X₁).

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk tercapai tujuan organisasi . Indikator pengukuran *human capital* adalah (Cheng et al : 2014).

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Kualitas profesional
- d. Pelatihan berkelanjutan

2. Kepuasan kerja (X₂).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Indikatornya (Hasibuan, 2010) yaitu :

- a. Pemberian gaji/insentif.
- b. Sikap karyawan terhadap pekerjaan.
- c. Suasana lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Sikap pimpinan terhadap bawahan.

3. Kinerja pegawai (Y).

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan

penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

(Bernardin ,2013) :

- a. Ketepatan Waktu
- b. Efektifitas
- c. Pencapaian
- d. Kemandirian

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian survey menurut Sugiyono (2013:7) yang dapat dilaksanakan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan periode Oktober sampai Nopember 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya individu tetapi juga objek tambahan dan item karakteristik lainnya. Populasi juga bukan hanya jumlah artikel yang dipertimbangkan, tetapi mencakup semua atribut atau properti yang dikendalikan oleh subjek atau objek dan contoh itu penting bagi masyarakat. Populasi menurut Sugiono (2011) adalah "wilayah spekulasi yang terdiri dari item atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang dikendalikan oleh analisis untuk berkonsentrasi dan kemudian mencapai kesimpulan. Pemeriksaan ini diselesaikan

dengan mengumpulkan informasi dari responden. Menangani seluruh rakyat. Jadi contoh yang diambil dari masyarakat harus benar-benar dilimpahkan, yang dalam ujian ini adalah perwakilan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebanyak 60 orang.

Teladan penting untuk jumlah dan kualitas yang dikendalikan oleh rakyat. (Sugiono, 2013). Menurut Arikunto (2012), jika subjek atau populasi di bawah 100 orang, maka akan lebih cerdas untuk mengambil semuanya, khususnya dengan menggunakan metode pemeriksaan (statistik) yang mendalam, di mana semua populasi diuji ke atas dari 60 perwakilan masyarakat. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, sebanyak 60 orang.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam instansi maupun dari luar. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala / fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja pegawai, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Wawancara (*interview*), dengan bantuan kuesioner melakukan tanya jawab dari pada aparatur sipil negara serta berbagai dalam aktivitas lainnya.
3. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan data primer yang diperlukan untuk analisa statistik dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrumen penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut : (a) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1, (b) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2, (c) Jawaban netral, diberi skor 3, (d) Jawaban setuju, diberi skor 4 .(e) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5. Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).
4. Teknik Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan

mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang kinerja Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber Data penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari data-data langsung di lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber studi kepustakaan berupa literatur, jurnal, makalah, artikel dll. yang sifatnya tertulis.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2010), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

b. Uji reliabilitas

Suatu intrumen dapat dikatakan andl (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula.

Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Uji asumsi dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji asumsi klasik

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

- b. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.7. Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2014:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan human capital, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh

dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh *human capital* dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Human capital

X₂ = Kepuasan kerja

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh human capital, (X₁) kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh human capital, (X₁) kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F. :

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{R^2}{\frac{k}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika :

F hitung > F tabel atau Sig. F < 5%, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika **F hitung < atau Sig. F > 5%**, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 24 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelayanan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang merupakan dasar atau aturan dalam pengembangan Pelayanan PMPTSP Kabupaten Pinrang, Kantor PMPTSP mempunyai tugas pokok perencanaan provinsi, pendekatan dan administrasi di bidang usaha dan otorisasi bisnis, juga, non-bisnis dengan cara yang terkoordinasi dengan standar rekonsiliasi, sinkronisasi dan penataan ulang.

Dalam menyelesaikan penugasan tersebut, Kantor PMPTSP Kabupaten Pinrang melakukan kapasitas sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan pengaturan teritorial di bidang membangun lingkungan untuk usaha, memajukan spekulasi, administrasi spekulasi, mengendalikan pelaksanaan usaha, informasi usaha dan kerangka data, dan melaksanakan PTSP;
- b. Melakukan pendekatan lokal di bidang pengembangan lingkungan usaha, pengembangan spekulasi, administrasi spekulasi, pengendalian pelaksanaan usaha, dan pelaksanaan PTSP;
- c. Memeriksa, menilai dan mengungkapkan di bidang perbaikan lingkungan usaha, kemajuan spekulasi, administrasi spekulasi, pengendalian pelaksanaan usaha, informasi usaha dan kerangka data, dan melaksanakan PTSP;

d. Pelaksanaan organisasi Layanan;

Kantor PMPTSP Kabupaten Pinrang merupakan salah satu majelis mekanik teritorial yang mempunyai tugas pokok menyelesaikan spekulasi yang merupakan urusan wajib pemerintah daerah. Kantor PMPTSP Kabupaten Pinrang mempunyai impian atau program pemerintah yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan ke depan sebagai penjabar dari visi pemerintah daerah dalam RPJMD Kabupaten Pinrang 2014-2019, berkenaan dengan visi Pelayanan PMPTSP Kabupaten Pinrang yang tertuang dalam dalam Rencana Strategis DPMPTSP Kabupaten Pinrang 2014-2014. - 2019 adalah: "Pengakuan kualitas administrasi dalam membangun lingkungan usaha yang serius dan menarik untuk pengembangan moneter teritorial"

Proklamasi program berisi tiga ekspresi kunci, khususnya "kualitas administrasi", "lingkungan usaha yang serius", dan "pengembangan moneter lokal". Substansi dari ketiga ekspresi kunci tersebut adalah: "Sifat administrasi" adalah jenis gerakan yang diselesaikan oleh Layanan PMPTSP dalam mengembangkan administrasi perizinan dan spekulasi sebagai kebajikan, kepastian yang sah, dan kecepatan. Kemajuan SPM, SOP, dan SPP harus terus dijalankan dan dievaluasi secara konsisten untuk meningkatkan kualitas administrasi. PTSP yang dilakukan saat ini merupakan bentuk kekhawatiran Pemerintah Kabupaten Pinrang untuk memberikan administrasi perizinan sederhana kepada daerah setempat.

Lingkungan usaha yang serius "adalah pembuatan lingkungan spekulasi yang memiliki intensitas terdekat untuk menarik minat spekulasi melalui berbagai

upaya yang diselesaikan oleh pemerintah lingkungan. Kesederhanaan bekerja sama dalam mendapatkan izin adalah salah satu standar yang disurvei melalui adaptasi Work Bank untuk bekerja bersama sebagai intensitas publik di seluruh dunia. Perkembangan moneter teritorial "adalah upaya yang diselesaikan untuk memberikan bantuan yang berkualitas dan lingkungan usaha yang serius yang dapat diandalkan untuk mempengaruhi pengembangan keuangan lokal. Dengan hadirnya financial backers atau financial backers di Kabupaten Pinrang dipercaya dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perekonomian daerah dan retensi pekerjaan yang dengan demikian akan meningkatkan nilai tambah masyarakat Kabupaten Pinrang.

DPMPTSP Kabupaten Pinrang mempunyai misi yang tertuang dalam Rencana Strategis Tahun 2014–2019 adalah :

1. Memantapkan tata kelolah dan sistem pelayanan perizinan

Misi ini meliputi upaya pokok yang berisi semangat dalam memantapkan tata kelolah dan system pelayanan perizinan yang mencakup standard prosedur pelayanan, penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas, penyusunan norma, dukungan sarana dan prasarana yang memadai, dan peningkatan kualitas dan kompetensi aparatur. PP Nomor 97 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya merupakan ketentuan yang berhubungan dengan penguatan kelembagaan. DPMPTSP akan bertindak sebagai pengelola PTSP dengan menerapkan system pelayanan yang berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar

Operasional Prosedur (SOP) baik kebijakan daerah maupun sektoral di Kabupaten Pinrang.

2. Menjaga Harmonisasi dan Koordinasi Kebijakan Pelayanan Penanaman Modal

Dinas PMPTSP menyusun strategi penyederhanaan dan efisiensi pelayanan penanaman modal, sehingga pendekatan ini menjadi langkah-langkah harmonisasi kebijakan pelayanan dengan paket kebijakan investasi Kabupaten Pinrang. DPMPTSP Kabupaten Pinrang mempunyai misi yang meliputi upaya pokok untuk mendorong harmonisasi dan koordinasi kebijakan pelayanan penanaman modal. Untuk itu peran koordinasi yang dilaksanakan DPMPTSP penting dalam menunjang keselarasan dan kesederhanaan kebijakan antara DPMPTSP dengan instansi lainnya baik ditingkat Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten. Kebijakan pelayanan penanaman modal akan berimplikasi pada membaiknya indikator daya saing penanam modal yang ditandai dengan adanya kepastian hukum untuk menunjang berkelanjutan usaha dalam jangka panjang.

3. Mengembangkan daya tarik dan minat penanam modal

DPMPTSP Kabupaten Pinrang akan menyusun kebijakan terkait implikasi Perda kabupaten Pinrang Nomor 12 Tahun 2012 tentang penanaman modal daerah meliputi penanaman modal, promosi, kerjasama, pengendalian pelaksanaan penanaman modal, insentif daerah dan kemudahan daerah. Misi ini meliputi upaya pokok untuk mendorong perumusan deregulasi kebijakan penanaman modal dalam paket kebijakan investasi Kabupaten pinrang mencakup SPIPISE, kebijakan intensif daerah, pelayanan terpadu satu pintu, dan kemudahan daerah.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, DPMPTSP Kabupaten Pinrang membentuk struktur organisasi, yakni :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas memiliki tugas pokok untuk pimpinan Badan menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas.

2. Bagian Sekretaris

Sekretaris dipimpin oleh seorang Sekretaris yang memiliki tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam memberikan pelayanan teknis, melakukan koordinasi kegiatan, administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, Sekretaris memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas;
- b. Pengkoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
- c. Pengkoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;
- d. Pengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidangnya.

Bagian Sekretaris, membawahi :

- a. Sub Bagian Program
- b. Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Hukum
- c. Sub Bagian Keuangan

3. Bidang Pengembangan Iklim Dan Promosi Penanaman Modal

Di Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang memiliki tugas menyusun dan menjalankan kebijakan daerah bidang perencanaan, pengembangan iklim dan promosi penanaman modal daerah.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, kepala bidang memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan bahan rumusan kebijakan di bidang perencanaan, pengembangan iklim, dan promosi penanaman modal;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan, pengembangan iklim, dan promosi penanaman modal;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan, pengembangan iklim, dan promosi penanaman modal;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun uraian tugas kepala bidang adalah :

- a. Menyusun rencana, program, kegiatan dan anggaran bidang pengembangan iklim dan promosi penanaman modal
- b. Menyusun standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan tugas di lingkup bidang pengembangan iklim dan promosi penanaman modal;
- c. Mengkoordinasikan penyusunan rencana umum, rencana strategis, dan rencana pengembangan penanaman modal daerah;
- d. Memverifikasi dan mempromosikan rencana umum penanaman modal (RUPM);

- e. Memverifikasi dan mempromosikan rencana strategis (Renstra) bidang penanaman modal;
- f. Memverifikasi, mengkaji, mempromosikan rencana pengembangan penanaman modal berdasarkan sector usaha di daerah;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan *workshop*, *focus group discussion* (FDG), pemuktahiran data pada sistem informasi potensi dan investasi daerah (SIPID), dan pemetaan potensi dan peluang penanaman modal di daerah;
- h. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyuluhan dan pembinaan pelaku usaha mikro, kecil, besar, dan koperasi meliputi workshop peningkatan daya saing usaha daerah, forum komunikasi usaha daerah, fasilitas kemitraan usaha daerah, dan pendataan perusahaan PMA atau PMDN yang diwajibkan bermitra dengan pelaku usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi.
- i. Memverifikasi dan mempromosikan deregulasi kebijakan penanaman modal di daerah meliputi rekomendasi harmonisasi dan sinkronisasi kebijakan, rekomendasi kemudahan kebijakan, dan rekomendasi penyederhanaan peraturan perizinan bidang penanaman modal di daerah berdasarkan sector usaha penanaman modal;
- j. Memverifikasi hasil pelaksanaan pemetaan potensi dan peluang penanaman modal di daerah;
- k. Memverifikasi hasil pendataan perusahaan PMA atau PMDN yang diwajibkan bermitra dengan pelaku usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi;
- l. Memfasilitasi kemitraan pelaku usaha daerah dengan perusahaan PMA atau PMDN;

- m. Mengkoordinasikan penyusunan kebijakan dan strategi promosi, dan pelaksanaan pameran penanaman modal;
- n. Memverifikasi dan mempromosikan kebijakan promosi penanaman modal di daerah;
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pada bidang ini, membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Penanaman Modal
- b. Seksi Pengembangan Iklim Penanaman Modal
- c. Seksi Promosi Penanaman Modal

4. Bidang Pengolahan Data Dan Sistem Informasi

Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang memiliki tugas pokok menyusun serta menjalankan kebijakan yang ada pada bidang ini.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, Kepala Bidang memiliki fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi di bidang data dan system informasi penanaman modal;
- b. Penyusunan bahan rumusan kebijakan di bidang data dan system informasi penanaman modal;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang data dan system informasi penanaman modal;
- d. Penyusunan laporan penertiban perizinan, non perizinan, dan kegiatan penanaman modal;
- e. Pengelolaankerasipan perizinan dan non perizinan;

Adapun Uraian tugas Kepala Bidang adalah :

- a. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan tugas di lingkup bidang pengolahan data dan system informasi;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan kebijakan daerah di bidang data dan sisten informasi penanaman modal;
- c. Memeriksa dan meneliti pelaksanaan pengembangan system informasi meliputi perangkat keras, perangkat lunak, dan infrastruktur jaringan;
- d. Mengkoordinasikan pembinaan sumber daya manusia;
- e. Memeriksa dan meneliti daftar hasil analisis dan evaluasi perkembangan data perizinan, non perizinan, dan kegiatan penanaman modal;
- f. Memeriksa dan meneliti laporan perizinan, non perizinan, dan kegiatan penanaman modal;
- g. Memeriksa dan meneliti laporan perkembangan perizinan, non perizinan, dan kegiatan penanamana modal;
- h. Mengkoordinasikan pengelolaan kearsipan perizinan dan non perizinan;
- i. Memeriksa dan meneliti penyusunan tata cara dan klasifikasi arsip perizinan dan non perizinan;
- j. Melaksanakan pembinaan pengelolaan kearsipan perizinan;
- k. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan bidang data dan system informasi penanaman modal serta pelaporan dan kearsipan perizinan dan non perizinan;

Bidang ini membawahi 3 (tiga) seksi yang masing – masing dipimpin oleh seorang kepala seksi, yakni seksi :

- a. Pengelolaan Sistem Informasi
- b. Pengolahan Data dan pelaporan
- c. Pengolahan Kearsipan Peizinan dan Non Perizinan

5. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan

Pada Bidang ini dipimpin seorang kepala bidang yang memiliki tugas pokok menjalankan kebijakan daerah di bidang pelayanan penanaman modal serta pelaksanaan PTSP.

Dalam menjalankan tugasnya, Kepala bidang memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pembinaan pelayanan perizinan dan non perizinan di kecamatan;
- b. Pelaksanaan pembinaan petugas unit PTSP dan tim Teknik PTSP;
- c. Pelaksanaan pelayanan konsultasi dan informasi penanaman modal;
- d. Pelaksanaan system manajemen mutu sesuai standar ISO 9001;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Uraian tugas Kepala Bidang adalah :

- a. Menyusun rencana, program, kegiatan dan anggaran Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan;
- b. Menyusun standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan tugas di lingkup Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan;

- c. Mengkoordinasikan penyusunan standar pelayanan (SP) dan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan perizinan dan non perizinan III meliputi : pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, pertahanan, perhubungan, lingkungan hidup, pertanian, dan kelautan dan perikanan;
- d. Periksa, meneliti, dan mengotarisasi penerbitan dokumen perizinan dan non perizinan I meliputi : pendidikan, kesehatan, pariwisata, sosial, dan kebudayaan;
- e. Periksa, meneliti dan mengotarisasi penerbitan dokumen perizinan dan non perizinan II meliputi : ketenteraman dan ketertiban umum, penanaman modal, koperasi dan usaha kecil menengah, perindustrian, perdagangan, energy dan sumber daya mineral, tenaga kerja dan kearsipan;
- f. Periksa, meneliti, dan mengotarisasi penerbitan dokumen perizinan dan non perizinan III meliputi : pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, pertahanan, perhubungan, lingkungan hidup, pertanian, dan kelautan dan perikanan;
- g. Malaksanakan pembinaan petugas unit PTSP dan Tim Teknis PTSP meliputi bimbingan teknis ,*service excellence* dan pembinaan lainnya;
- h. Mengkoordinasikan pelaksanaan system manajemen mutu sesuai ISO 9001 meliputi sertifikat ISO 9001 dan *surveillance* ISO 9001;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

Bidang ini membawahi 3 (tiga) seksi, yang setiap seksi di pimpin oleh seorang kepala seksi. Seksi tersebut adalah :

- a. Seksi pelayanan perizinan Dan Non Perizinan I
- b. Seksi pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan II
- c. Seksi pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan III

6. Bidang Pengaduan Dan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal

Pada Bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang yang memiliki tugas pokok menyusun serta menjalankan kebijakan di bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal, merumuskan kebijakan perizinan dan non perizinan, mengelolah pengaduan dan pemberian advokasi layanan.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, Kepala Bidang Pengaduan dan Pengendalian Pelaksanaan penanaman Modal mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi di bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal, pengaduan, kebijakan, dan advokasi layanan;
- b. Penyusunan bahan rumusan kebijakan di bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal, pengaduan, kebijakan, dan advokaso layanan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal;
- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal, pengaduan, kebijakan, dan advokasi layanan;

Adapun uraian tugas pada bidang ini adalah :

- a. Menyusun rencana, program, kegiatan dan anggran Bidang pengaduan dan Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal;

- b. Menyusun standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan tugas di lingkup Bidang Pengaduan dan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal;
- c. Memverifikasi dan mempromosikan kebijakan perizinan dan non perizinan yang menjadi kewenangan Daerah;
- d. Memeriksa dan meneliti tindak lanjut pengaduan perizinan dan non perizinan di unit PTSP;
- e. Mewmeriksa dan meneliti konsep kebijakan pedoman dan tata cara pengendalian pelaksanaan penanaman modal meliputi pembinaan, pemantauan, dan pengawasan pelaksanaan penanaman modal;
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan pemantauan realisasi penanaman modal; berdasarkan sector usaha dan wilayah pengembangan penanaman modal secara berkala (triwulan dan semesteran);
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengumuman kewajiban perusahaan penanaman modal dan pemberian penghargaan kepada perusahaan PMA dan PMDN;
- h. Mengkoordinasikan pelaksanaan fasilitas penyelesaian permasalahan penanam modal;

Bidang ini membawahi 3 (Tiga) seksi yang setiap seksi di pimpin oleh seorang kepala seksi, seksi tersebut adalah seksi :

- a. Pengaduan, Kebijakan, dan Advokaso layanan
- b. Pemantauan dan Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal
- c. Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal

7. Tim Teknis

- a. Tim Teknis PTSP sebagaimana beranggotakan tenaga teknis internal PTSP dan/atau tenaga teknis eksternal PTSP.
- b. Tenaga teknis eksternal PTSP berasal dari SKPD.
- c. Kelompok kerja terdiri dari :
 - 1) Kelompok kerja (pokja) perizinan dan non perizinan I;
 - 2) Kelompok kerja (Pokja) perizinan dan non perizinan II;
 - 3) Kelompok kerja (Pokja) perizinan dan non perizinan III.
- d. Tim teknis PTSP diangkan dan diberhentikan oleh Bupati dan berada di bawah dan bertanggung jawab secara teknis kepada Kepala Dinas melalui Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan dan bertanggung jawab secara administrasi kepada Kepala SKPD.
- e. Tenaga teknis eksternal PTSP yang ditugaskan pada Dinas merupakan pejabat dan/atau staf profesional yang memiliki kompetensi di bidangnya.
- f. Tenaga teknis eksternal PTSP paling banyak 2 orang setiap urusan pemerintahan.
- g. Tenaga teknis eksternal PTSP bertugas sehari-hari di Dinas.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Di lingkup Dinas dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Kelompok Jabatan Fungsional pada Dinas mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Masing-masing Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinasikan oleh seorang pejabat fungsional seior yang ditetapkan atau ditunjuk oleh Bupati.

5.1.2. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, kuesioner yang disebarakan berjumlah 60 kuesioner sesuai dengan jumlah pegawai. Dibawah ini, secara umum karakteristik responden yang akan dipaparkan menurut masa kerja, jenis kelamin, dan usia pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP, dimana dari 60 orang pegawai terdapat 34 orang Aparat Sipil Negara (ASN) dan 26 orang Tenaga Honorer.

1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, karakteristik pegawai yang menjadi subyek dibedakan menurut jenis kelamin seperti yang dilihat dalam tabel 5.1 :

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	22	36,67 %
Perempuan	38	63,33 %
Total	60	100,0%

Sumber : Data Primer, 2019

dapat dilihat pada tabel 5.1., jumlah pegawai yang menjadi responden yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 38 orang dari 60 orang responden atau 63,33% dan jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang atau 36,67%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Kelompok Umur

Dalam penelitian ini, karakteristik pegawai yang menjadi subyek menurut kelompok umur adalah :

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
< 35 tahun	15	25,00 %
35 – 40 tahun	9	15,00 %
41 – 45 tahun	13	21,67 %
46 – 50 tahun	23	38,33 %
Total	60	100,0%

Sumber : Data Primer , 2019

Pada tabel 5.2 di atas, kelompok usia 46 sampai dengan 50 tahun adalah jumlah pegawai yang paling banyak adalah 23 orang atau sekitar 38,33%. Sedangkan kelompok usia dari 41 tahun sampai dengan 45 tahun jumlah responden atau jumlah pegawai sebanyak 13 orang atau sekitar 21,67% dan pada kelompok usia 35 sampai dengan 40 tahun jumlah responden sebanyak 9 orang atau sekitar 15,00% serta kelompok usia lebih kecil dari 35 tahun jumlah responden sebanyak 15 orang atau sekitar 25,00%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa yang menduduki jabatan fungsional masih didominasi oleh kelompok usia tua.

3. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, karakteristik pegawai yang menjadi subyek didasarkan pada masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 10	17	28,33 %
10 – 15	15	25,00 %
16 – 20	23	38,33 %
> 21	5	8,34 %
Total	60	100,00

Sumber : Data Primer , 2019

Dalam penelitian ini, berdasarkan tabel 5.3. tersebut diatas jumlah pegawai yang masa kerjanya dibawah 10 tahun adalah jumlah responden yang terbanyak yaitu sebanyak 17 orang (28,33%), jumlah pegawai yang masa kerjanya 10 – 15 tahun yang menjadi responden sebanyak 15 orang (25,00%). Sedangkan jumlah pegawai yang masa kerjanya antara 16 – 20 tahun sebanyak 23 orang (38,33%) dan 5 orang pegawai (8,34%) yang lain baru bekerja diatas 5 tahun.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud yang terdiri dari : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (human capital dan kepuasan kerja) diperoleh dari hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden.

1. Human capital (X₁)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan distribusi frekuensi human capital:

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Human capital

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Organisasi mewadahi pegawai bekerja dengan keterampilan melalui bimtek					5	8,3	25	41,7	30	50,0
2.	Organisasi menerima ha dari pegawai yang lebih dari pengalaman yang pernah dialami dan bernilai positif					4	6,7	29	48,3	27	45,0
3.	Program organisasi meningkatkan kreativitas dalam berinovasi untuk melahirkan hasil kerja yang berkualitas dan dan bekerja secara profesional					3	5,0	36	60,0	21	35,0
4.	Kualitas pekerjaan merupakan hal yang mutlak diperhitungkan dalam out put pekerjaan yang dihasilkan					2	3,3	38	63,3	20	33,3
5.	Organisasi sangat membutuhkan bentuk pelatihan yang berkelanjutan bagi pegawainya dalam menunjang pekerjaannya sehari-hari					4	6,7	37	61,7	19	31,7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Dari tabel 5.4 tersebut di atas, unsur item empiris pertama berupa Organisasi mewadahi staf bekerja dengan keterampilan melalui bimtek, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50% jumlah pegawai/responden, yang setuju

ada 41,7% responden, responden dan yang jawabannya kurang setuju sebanyak 8,3% serta yang jawaban sangat tidak setuju 0% responden.

Pada item empiris kedua berupa Organisasi menerima hal baru dari pegawai yang lebih dari pengalaman yang pernah dialami dan bernilai positif, dimana yang menyatakan sangat setuju ada 45% responden, yang menyatakan setuju sebanyak 48,30% responden, serta 6,7% responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada item empiris ketiga Program organisasi meningkatkan kreativitas dalam berinovasi untuk melahirkan hasil kerja yang berkualitas dan dan bekerja secara profesional, dimana jumlah responden 35% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 60% responden, dan kurang setuju sebanyak 5% responden, serta tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

Pada item empiris keempat yaitu Kualitas pekerjaan merupakan hal yang mutlak diperhitungkan dalam out put pekerjaan yang dihasilkan, dimana responden yang sangat setuju sebanyak 33,3%, yang setuju 63,3% responden, 3,3% responden yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

Pada item empiris kelima Organisasi sangat membutuhkan bentuk pelatihan yang berkelanjutan bagi pegawainya dalam menunjang pekerjaannya setiap hari, dimana 31,7% responden menjawab sangat setuju, 61,7% yang menjawab setuju, serta 6,7% menyatakan dan menjawab kurang setuju, 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Tabel berikut ini menguraikan tentang gambaran distribusi frekuensi kepuasan kerja :

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai			1	1,7	11	18,3	32	53,3	16	26,7
2.	Sikap ramah dari atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai					5	8,3	26	43,3	29	48,3
3.	Suasana lingkungan kerja yang kondusif serta didukung sarana sangat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja					12	20,0	38	63,3	10	16,7
4.	Pegawai merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi	1	1,7			3	5,0	27	45,0	29	48,3
5.	Kerjasama antar rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai	1	1,7	6	10,0	10	16,7	32	53,3	11	18,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, unsur item empiris Penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai, dimana jumlah responden yang sangat setuju sebanyak 26,7%, jumlah yang setuju sebanyak 53,3%, responden yang kurang setuju 18,3%, kemudian yang tidak setuju 1,7% responden serta sangat tidak setuju 0%.

Pada item empiris kedua berupa Sikap ramah dari atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai dimana jumlah responden sangat setuju 48,30%, responden yang setuju 43,3%, responden yang kurang setuju 8,3% dan responden tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%.

Pada item empiris ketiga dengan indikator Suasana lingkungan kerja yang kondusif serta didukung sarana sangat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja, dimana responden sangat setuju berjumlah 16,7%, yang setuju 63,3% responden, yang kurang setuju berjumlah 20,0% responden, tidak setuju dan sangat berjumlah 0%.

Pada item empiris keempat Staf merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi, dimana jumlah responden sangat setuju 48,3%, responden yang setuju 45,0%, kurang setuju berjumlah 5,0%, dan responden tidak setuju 0% serta sangat tidak setuju 1,7%.

Pada item empiris kelima Kerjasama antar rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana jumlah responden yang mengemukakan sangat setuju sebanyak 18,3%, setuju berjumlah 53,3%, kurang setuju 16,7% dan tidak setuju 10% serta sangat tidak setuju 1,7% .

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel berikut akan menunjukkan indikator kinerja pegawai :

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Staf menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan					2	3,3	37	61,7	21	35,0
2.	Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					7	11,7	30	50,0	23	38,3
3.	Pegawai mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					6	10,0	36	60,0	18	30,0
4.	Pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.					3	5,0	38	63,3	19	31,7
5.	Pegawai mampu membuat rencana kerja secara mandiri berdasarkan tufoksinya			3	5,0	14	23,3	36	60,0	7	11,7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Bersumber pada tabel 5.6 di atas, unsur item empiris pertama Staf menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan, dimana jumlah responden yang mengemukakan sangat setuju sebanyak 35%, responden yang setuju sebanyak 61,7%, kurang setuju sebanyak 3,3%, yang mengemukakan tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%.

Pada item empiris kedua Staf dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, jumlah responden yang mengemukakan sangat

setuju sebanyak 38,30%, responden yang setuju sebanyak 50%, kurang setuju sebanyak 11,7%, tidak setuju serta sangat tidak setuju 0%.

Pada item empiris ketiga Staf mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, jumlah responden mengemukakan sangat setuju sebanyak 30%, setuju sebanyak 60%, responden mengemukakan kurang setuju sebanyak 10%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada item empiris keempat Staf mempunyai kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim., dimana jumlah responden mengemukakan sangat setuju sebanyak 31,7%, jumlah responden yang setuju 63,3%, kurang setuju sebanyak 5%, tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada item empiris kelima Staf mampu membuat rencana kerja secara mandiri berdasarkan tujuannya, dimana jumlah responden mengemukakan sangat setuju sebanyak 11,7%, jumlah responden yang setuju 60%, kurang setuju sebanyak 23,3%, tidak setuju sebanyak 5,0% dan sangat tidak setuju 0%.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Pada uji validitas, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS dan dilaksanakan dengan mengkorelasikan nilai setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut seperti pada Tabel 5.7. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan skor r kritis. Instrumen dinyatakan valid apabila r kritis lebih kecil dari r hitung. Dari uji

validitas yang dilaksanakan terhadap nilai setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka diperoleh jumlah seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan skor *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.7. Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0, 686	0,212	Sahih
	2	0, 564	0,212	Sahih
	3	0, 664	0,212	Sahih
	4	0, 614	0,212	Sahih
	5	0, 585	0,212	Sahih
Human capital (X ₁)	1	0, 838	0,212	Sahih
	2	0, 637	0,212	Sahih
	3	0, 820	0,212	Sahih
	4	0, 580	0,212	Sahih
	5	0, 523	0,212	Sahih
Kepuasan kerja (X ₂)	1	0, 599	0,212	Sahih
	2	0, 633	0,212	Sahih
	3	0, 605	0,212	Sahih
	4	0, 485	0,212	Sahih
	5	0, 348	0,212	Sahih

Sumber : Hasil Olah data

B. Uji Reliabilitas

Dengan *internal consistency*, pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, data yang diperoleh dapat dianalisis. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk

mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari data yang sudah diolah, nilai *alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.741	Reliabel
Human capital (X ₁)	0.713	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₂)	0.672	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis data

Dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry) maka koefisien reliabilitas dapat diterima, ini dapat dilihat pada tabel diatas. Hasil pengukuran dapat diandalkan atau reliabel apabila hasil pengujian menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %) seperti pada tabel diatas.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

A. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.9. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

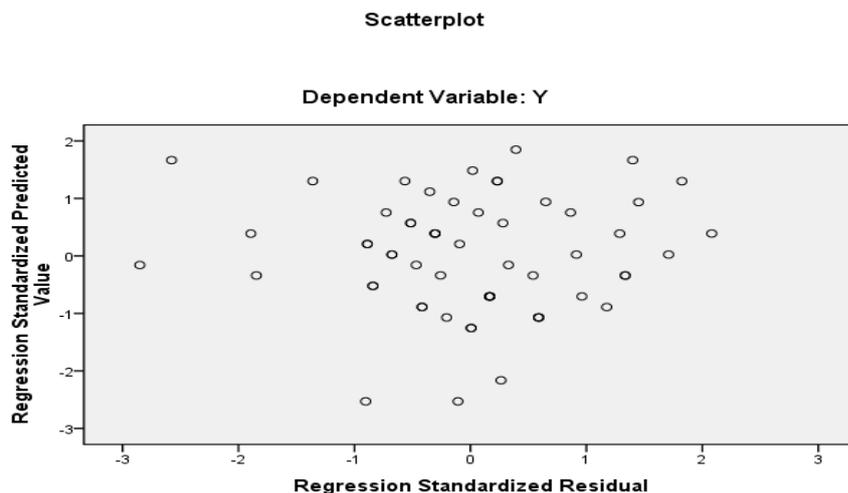
Tabel 5.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.517	1.935
X ₂	0.517	1.935

Sumber : Data Diolah, 2019

B. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

C. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,524 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.10. Hasil Uji Autokorelasi

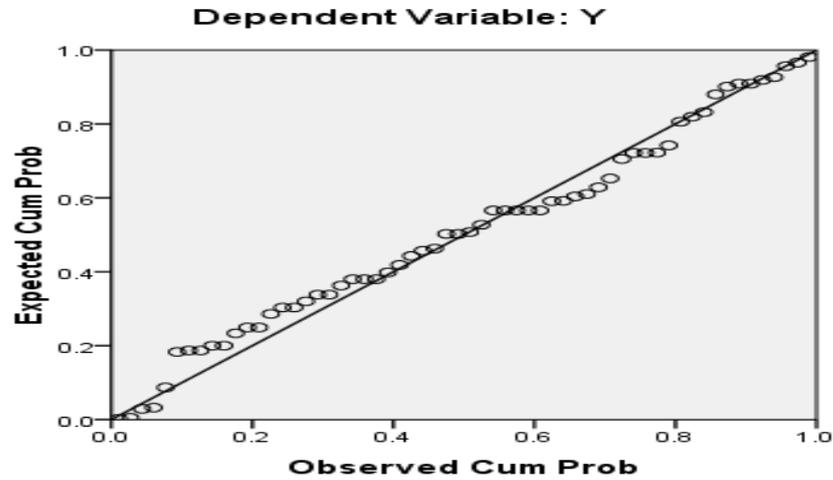
Durbin – Watson	1.524
------------------------	--------------

Sumber : Data Diolah, 2019

D. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.2 Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya, yakni :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Human capital

X₂ = Kepuasan kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Untuk memperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang mencakup human capital dan kepuasan kerja maka digunakan alat bantu program analisa data, seperti dijelaskan pada tabel beriku :

Tabel 5.11. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	3.864	1.937
X ₁	0.530	0.114
X ₂	0.266	0.120

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien dalam perhitungan regresi di atas diperoleh berdasarkan hasil print out SPSS, maka persamaannya menjadi :

$$Y = 3,864 + 0,530X_1 + 0,266X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstantilaia sebesar 3,864 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi human capital dan kepuasan kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 3,864.
2. Nilai koefisien regresi human capital (X₁) senilai 0,530 berarti berpengaruh positif human capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP senilai 0,530 sehingga apabila skor human capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang senilai 0,530 poin.

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,266 berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang senilai 0,266 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang senilai 0,266 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian untuk menguji hipotesis sekarang yang berkembang, yakni :

1. Uji t (Pengujian secara parsial)
2. Uji F (Pengujian secara simultan)
3. Uji Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dapat digunakan untuk menguji variabel secara sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisa pengolahan data dapat dilihat dalam Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.864	1.937		1.994	.051
1 X1	.530	.114	.555	4.652	.000
X2	.266	.120	.264	2.212	.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh human capital (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor PMPTSP

Pintu Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

4. $H_0 : b_1 = 0$, berarti : X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel human capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang.

5. $H_1 : b_1 \neq 0$, berarti X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel human capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Pintu Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Dengan menggunakan alat uji maka hasil perhitungan dapat diketahui bahwa

variabel human capital mempunyai nilai t_{hitung} senilai 4.652 dengan tingkat signifikan senilai 0,031.

c) Kriteria penerimaan

Tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$. yang ditentukan t_{tabel} senilai 2,002 yang dipergunakan dalam penelitian ini

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Karena t_{tabel} sebesar 2,002 lebih kecil dibandingkan dengan t_{hitung} sebesar 4.652 maka variable Human Capital signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

6. $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang.

7. $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Pintu Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja senilai 2.212 dengan tingkat signifikan senilai 0,031

c) Kriteria penerimaan

T signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,002 yang dipergunakan dalam penelitian ini.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{tabel} sebesar 2,002 lebih kecil dibandingkan dengan t_{hitung} sebesar 2.212 maka variabel kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Pintu Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

8. Variabel human capital (X_1) dengan nilai t_{hitung} 4.652 > t_{tabel} 2,002
9. Variabel kepuasan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2.212 > t_{tabel} 2,002

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Fungsi Uji F adalah untuk menguji variabel human capital dan kepuasan kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang. Analisa dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13.

Tabel 5.13. Hasil Uji F

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.879	2	62.439	39.499	.000 ^a
	Residual	90.105	57	1.581		
	Total	214.983	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 39,499 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini Tingkat signifikan yang dipergunakan yaitu = 0,05 atau dengan interval keyakinan senilai 95% dengan $df (n-k-1) = 57$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,002$

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Karena nilai F_{hitung} senilai 61,628, maka variabel independen (X) yang mencakup human capital dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang dapat dikatakan signifikan sebab dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{tabel} = 2,00$ lebih kecil dari $F_{hitung} = 39,499$ atau bisa dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Uji Determinasi

Pada tabel berikut dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R square) sehingga dalam penelitian ini juga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.14. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0.762 ^a	0.581

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) senilai 0,581 yang berarti bahwa variabel independen (X) yang mencakup human capital dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PMPTSP

Kabupaten Pinrang sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai

Dari efek samping penanganan informasi cenderung terlihat thitung pada variabel sumber daya manusia sebesar 4,652 dimana thitung > ttabel sebesar 2,002 dengan tingkat kepentingan 0,000. Artinya, sumber daya manusia berdampak positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja di Kantor Kantor PMPTSP Kabupaten Pinrang.

Sumber daya manusia (X1) adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas moneter yang berkaitan dengan kemampuan, perkembangan informasi, dan kemampuan individu untuk menyelesaikan kewajibannya, dengan tujuan agar mereka dapat memberikan nilai untuk mencapai tujuan hierarkis, (Schermerhorn 2015).

Sumber daya manusia pada uji t dalam ujian ini menunjukkan hasil kritis yang bermanfaat atas pelaksanaan pekerja pada perwakilan di Kantor PMPTSP, Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian masa lalu atau masa lalu yang telah diselesaikan oleh Bontis (2010) bahwa sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Senada dengan itu, eksplorasi yang dipimpin oleh Divanto (2010) yang bertajuk dampak modal ilmiah terhadap pelaksanaan bisnis pada asosiasi swasta di Palembang, menemukan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelaksanaan bisnis.

Untuk meningkatkan kemampuan aset manusia, asosiasi pada saat itu membayar dengan memberikan kebebasan untuk membuat dan memberikan paket kompensasi yang serius. Interaksi ini mencakup semua latihan yang diidentifikasi dengan penyajian siklus eksekutif, mulai dari penyusunan perencanaan, audit pelaksanaan yang konsisten, dan penilaian pelaksanaan menjelang akhir tahun. Sejak 2014, Libra Association telah mulai menjalankan "Kartu skor yang disesuaikan" sebagai alat dalam administrasi petunjuk pelaksanaan utama untuk menjamin keterusterangan, ketepatan, dan objektivitas dalam pemeriksaan pelaksanaan. Hasil evaluasi ini akan dimanfaatkan untuk mendapatkan kritik bagi peningkatan SDM yang bersangkutan dan untuk memberi remunerasi bagi pekerja yang mampu mencapai atau melampaui penanda presentasi utama yang obyektif. Bagi mereka yang tidak dapat mencapai ukuran pameran yang telah ditentukan sebelumnya, asosiasi menyelesaikan instruksi agar presentasi mereka dapat ditingkatkan.

Terlebih lagi, untuk membangun jumlah perwakilan dan peningkatan kemampuan, Libra Association melengkapi informasi yang diharapkan dapat dilakukan oleh dewan komisaris untuk mengawasi informasi yang merupakan sumber daya terhormat di dalam Libra Association, sebagai cara untuk memperluas Sumber Daya Manusia, yang mencakup audit buku, les, berbagi informasi, dan latihan. orang lain yang mengelola individu atau mengumpulkan informasi. Informasi latihan pengurus sedang dikembangkan untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia, mengingat untuk melaksanakan perencanaan dan pengembangan kantor-kantor pembuatan yang telah menjadi salah satu pusat

ketrampilan asosiasi. Tindakan ini secara signifikan menjunjung tinggi pelaksanaan posisi terbuka, giliran antarkelompok, interaksi pembelajaran, dan perwakilan hierarki antisipasi profesi.

Teori yang dikemukakan oleh Becker (2013) sejalan dengan hasil penelitian ini juga yakni human capital adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang. Becker melanjutkan “manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan capital (modal) yang menghasilkan return (pengembalian) dan setiap pengeluaran yang dikeluarkan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut merupakan investasi”. Schermerhorn (2015) menambahkan “human capital adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya untuk pencapaian sasaran dan menciptakan nilai bagi organisasi”.

5.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja adalah 2,212 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.031 ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data. Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana kepuasan kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sehingga akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya maupun terhadap atasannya.

Kepuasan kerja (X_2) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam melakukan tugasnya secara optimal. Akan tetapi

hipotesis yang kedua ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usup RC (2013) dengan judul penelitian “peran human capital dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai” menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bontis (2010) “peran human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Canada”. Bontis juga menemukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5.2.3. Pengaruh Human Capital dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat apakah ada dampak pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan secara bersama-sama terhadap pelaksanaan pekerja, dapat dicoba dengan sangat baik dengan harga F. Harga F adalah 61.628 dan derajat kritis F adalah 0.000 (lihat sambungan). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar (saling menguntungkan) antara sumber daya manusia dan pemenuhan jabatan terhadap pelaksanaan staf.

Pekerjaan tersebut menghasilkan kualitas dan jumlah yang dicapai oleh perwakilan tersebut dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka adalah pelaksanaan pekerja (Mangkunegara, 2014)

Pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan dapat memperjelas keragaman dalam pelaksanaan pekerja senilai 56,6% dan yang lainnya dapat diperjelas oleh faktor-faktor berbeda sebesar 43,4% yang dikecualikan dari kewajaran penyelidikan ini. Hal ini menunjukkan bahwa teori efek samping yang terdiri dari 2 komponen dampak dicoba dengan derajat dampak yang benar-benar

solid. Kemudian, pemenuhan pekerjaan memiliki dampak yang lebih membumi dalam memutuskan pelaksanaan yang representatif dibandingkan dengan sumber daya manusia, seperti rendahnya pelaksanaan perwakilan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang dikendalikan oleh sumber daya manusia yang tidak dapat diterima dan komponen pemenuhan pekerjaan yang dimiliki. saya t. klasifikasi tengah juga masih diklaim atau dianut oleh perwakilan.

Dilihat dari estimasi thitung terbesar. Dari efek samping penanganan informasi, terlihat bahwa thitung variabel Human Capital sebesar 4,652 dengan derajat yang sangat besar sebesar 0,000, lebih penting daripada thitung variabel tersebut. Pemenuhan pekerjaan adalah 2,212 dengan kritis 0,031. Jadi sumber daya manusia yang paling berpengaruh dan kritis mempengaruhi pelaksanaan pekerja dengan tujuan agar teori utama dicoba.

Konsekuensi investigasi ini unik terkait dengan yang diarahkan oleh Divanto (2010) dengan judul dampak scholarly capital terhadap pelaksanaan bisnis pada asosiasi swasta di Palembang. Variabel sumber daya manusia secara tunggal diduga berpengaruh positif terhadap pelaksanaan bisnis, sedangkan variabel pemenuhan pekerjaan tidak memberikan hasil yang konstruktif. Meskipun demikian, dalam pengujiannya terdapat variabel modal klien yang berpengaruh positif terhadap pelaksanaan bisnis. Sedangkan pengujian yang dipimpin oleh Usup RC (2013) dengan judul eksplorasi " bagian dari pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan pekerja " sesuai dengan dampak lanjutan dari penyelidikan ini, khususnya faktor-faktor

pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan. memiliki hubungan yang proporsional dan bersinergi untuk meningkatkan pelaksanaan perwakilan.

Selain itu, konsekuensi eksplorasi yang dipimpin oleh Bontis (2010) sesuai dengan efek samping dari penelitian ini, dengan judul pemeriksaan “pekerjaan sumber daya manusia dan pemenuhan jabatan pada pelaksanaan perwakilan di Kanada”. Bontis juga mencatat bahwa pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja, bahkan kedua faktor ini menjadi modal utama dalam perkumpulan. Pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan merupakan hal yang vital bagi suatu pergaulan dimana pemenuhan pekerjaan menjadi spot atau spot penyelesaian. estimasi moneter SDM dalam meningkatkan pameran mereka.

"Pemenuhan pekerjaan merupakan hubungan dasar yang memungkinkan sumber daya manusia diperkirakan pada tingkat hierarki" sebagaimana diindikasikan oleh Bontis (2010). Kemudian, Gaol JL (2014) menyatakan bahwa modal keilmuan yang mencakup pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan merupakan sumber daya esensial dalam menentukan keseriusan hierarkis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Mengingat konsekuensi informasi faktual penyusunan investigasi untuk informasi sumber daya manusia, pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan pekerja adalah:

1. Pengujian setengah jalan melihat estimasi t hitung variabel sumber daya manusia yaitu $4,652 > t$ tabel $2,002$ dengan tingkat kepentingan $0,000$. Artinya sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan kritis terhadap penyajian perwakilan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, sehingga semakin tinggi sumber daya manusia tenaga kerja akan meningkatkan pelaksanaan tenaga kerja.
2. Pengujian setengah jalan melihat estimasi t -hitung dari variabel pemenuhan pekerjaan, khususnya $2,212 > t$ tabel $2,002$ dengan tingkat kepentingan $0,031$. Artinya, pemenuhan pekerjaan berdampak positif namun tidak relevan terhadap pameran perwakilan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, sehingga semakin membumi pemenuhan pekerjaan perwakilan akan meningkatkan kinerja tenaga kerja.
3. Dampak pemenuhan sumber daya manusia dan pekerjaan sebagian terhadap pelaksanaan pekerja, bertambah $0,566$ atau $56,6\%$ dengan harga F . Estimasi F hitung adalah $39,499$ dan derajat kritis F adalah $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak (bersama) yang sangat besar antara sumber daya manusia dan pemenuhan pekerjaan terhadap

pelaksanaan tenaga kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Kabupaten Pinrang.

6.2. Saran

1. Bagi Pimpinan di Dinas PMPTSP Kabupaten Pinrang, perlu diperhatikan bahwa sumber daya manusia yang diterapkan oleh paguyuban sangat ampuh dalam meningkatkan presentasi paguyuban.
2. Pemenuhan pekerjaan sebagai penghimpun sumber daya manusia juga harus terus ditingkatkan untuk menambah estimasi keuangan SDMnya. Sehingga tujuan otoritatif dapat tercapai secara maksimal.
3. Bagi para ilmuwan yang mutakhir sangat baik dapat menjadi rujukan atau acuan dalam mengarahkan pemeriksaan terhadap SDM dan pemenuhan pekerjaan dengan presentasi SDM pada objek eksplorasi lainnya.

6.3. Batasan Ujian

Untuk mendapatkan hasil pemeriksaan yang tepat dan dapat direpresentasikan secara deduktif, dibutuhkan seorang spesialis yang berhati-hati dan cermat. Meskipun demikian, terlepas dari seberapa tinggi tingkat presisi dan ketepatan seorang spesialis, akan ada sedikit kesalahan atau ketidaksesuaian yang tidak dapat dihindari. Pencipta memahami bahwa ujian ini memiliki batasan antara lain:

1. Investigasi ini menggunakan instrumen / instrumen penaksiran yang berisi ikhtisar penjelasan untuk mengukur suatu keajaiban dimana dalam pengukuran bermacam-macam informasi dan responden memberikan penilaian atas pernyataan tersebut, pada saat itu diperkirakan bergantung pada skala likert, sehingga Bisa dibayangkan jawaban responden dipengaruhi oleh komponen. yang merupakan subjektivitas.

2. Teknik yang digunakan dalam pengujian ini adalah strategi gambaran umum yang tidak memiliki kendali variabel sehingga realitas hubungan yang diteorikan tergantung pada kepastian penemuan melalui pengujian spekulasi.

LAMPIRAN

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
R1	4	5	5	4	4	22
R2	4	5	3	5	3	20
R3	4	4	5	5	3	21
R4	5	5	4	5	4	23
R5	4	4	4	4	4	20
R6	3	5	3	3	3	17
R7	5	5	4	5	2	21
R8	5	4	4	5	4	22
R9	5	5	5	5	4	24
R10	4	4	4	5	3	20
R11	5	5	5	5	5	25
R12	4	4	4	4	3	19
R13	5	5	5	5	4	24
R14	5	4	3	5	3	20
R15	4	4	4	4	4	20
R16	4	3	3	3	3	16
R17	4	4	4	4	4	20
R18	4	4	4	3	4	19
R19	5	5	4	4	4	22
R20	5	5	4	5	4	23
R21	4	3	4	4	4	19
R22	4	5	3	5	2	19
R23	4	4	4	4	2	18
R24	4	4	4	4	4	20
R25	5	3	3	4	4	19
R26	4	4	4	4	4	20
R27	4	5	4	4	4	21
R28	5	4	4	4	4	21
R29	5	5	5	4	4	23
R30	3	3	4	4	3	17
R31	4	4	4	4	5	21
R32	5	4	5	4	4	22
R33	5	5	4	5	4	23
R34	5	5	5	5	3	23
R35	5	5	4	5	5	24
R36	4	3	4	4	3	18
R37	4	5	4	4	4	21

R38	5	5	4	4	3	21
R39	4	4	4	4	3	19
R40	4	5	4	4	4	21
R41	5	5	4	4	3	21
R42	4	4	4	4	3	19
R43	4	5	5	4	4	22
R44	4	4	5	4	4	21
R45	4	3	5	5	4	21
R46	4	5	5	4	4	22
R47	4	4	4	4	4	20
R48	5	4	5	4	4	22
R49	4	4	4	4	4	20
R50	4	4	5	4	4	21
R51	4	3	5	5	5	22
R52	4	4	4	4	4	20
R53	5	4	5	4	5	23
R54	4	4	4	4	4	20
R55	4	4	5	5	5	23
R56	5	5	5	5	5	25
R57	4	4	4	4	4	20
R58	4	4	4	4	4	20
R59	4	4	4	4	4	20
R60	4	4	4	4	4	20

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.532**	.631**	.322*	.310*	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.532**	1	.497**	.109	-.036	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.405	.783	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.631**	.497**	1	.376**	.291*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.322*	.109	.376**	1	.252	.580**
	Sig. (2-tailed)	.012	.405	.003		.052	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.310*	-.036	.291*	.252	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.016	.783	.024	.052		.000
	N	60	60	60	60	60	60
JUMLAH	Pearson Correlation	.838**	.637**	.820**	.580**	.523**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	60	60	60	60	60	60
---	----	----	----	----	----	----

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

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.284*	.427**	-.005	-.033	.599
	Sig. (2-tailed)		.028	.001	.971	.803	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.284*	1	.424**	.385**	-.210	.633
	Sig. (2-tailed)	.028		.001	.002	.107	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.427**	.424**	1	.029	-.074	.605
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.827	.574	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	-.005	.385**	.029	1	-.090	.485
	Sig. (2-tailed)	.971	.002	.827		.494	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	-.033	-.210	-.074	-.090	1	.348
	Sig. (2-tailed)	.803	.107	.574	.494		.000

	N	60	60	60	60	60	60
JUMLAH	Pearson Correlation	.599**	.633**	.605**	.485**	.348**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.379**	.219	.457**	.182	.686**
	Sig. (2-tailed)		.003	.092	.000	.164	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.379**	1	.119	.268*	-.019	.564**
	Sig. (2-tailed)	.003		.366	.038	.885	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.219	.119	1	.245	.454**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.092	.366		.059	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.457**	.268*	.245	1	.063	.614**

	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.059		.630	.00
	N	60	60	60	60	60	6
Y5	Pearson Correlation	.182	-.019	.454**	.063	1	.585
	Sig. (2-tailed)	.164	.885	.000	.630		.00
	N	60	60	60	60	60	6
JUMLAH	Pearson Correlation	.686**	.564**	.664**	.614**	.585**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	6

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.566	1.257	1.524

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.879	2	62.439	39.499	.000 ^a
	Residual	90.105	57	1.581		
	Total	214.983	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

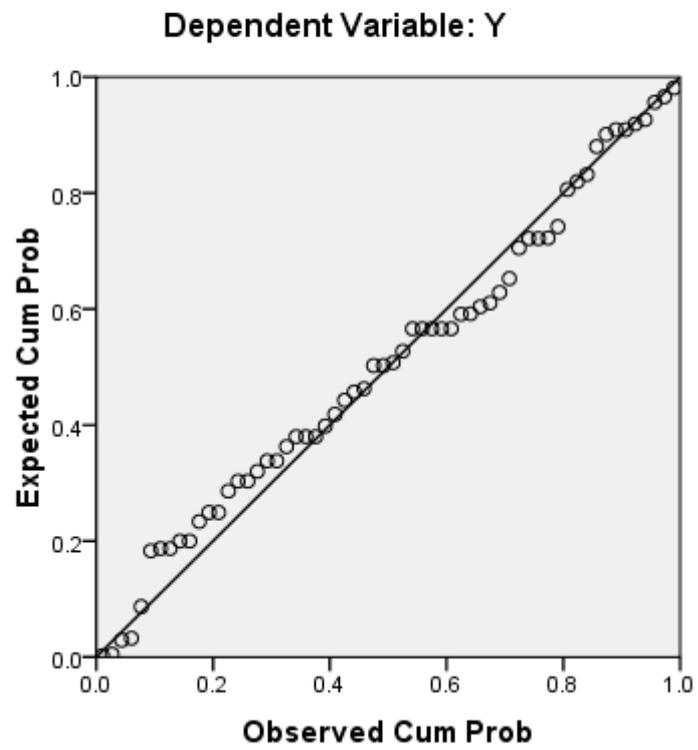
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	3.864	1.937		1.994	.051	
	X1	.530	.114	.555	4.652	.000	.5
	X2	.266	.120	.264	2.212	.031	.5

a. Dependent Variable: Y

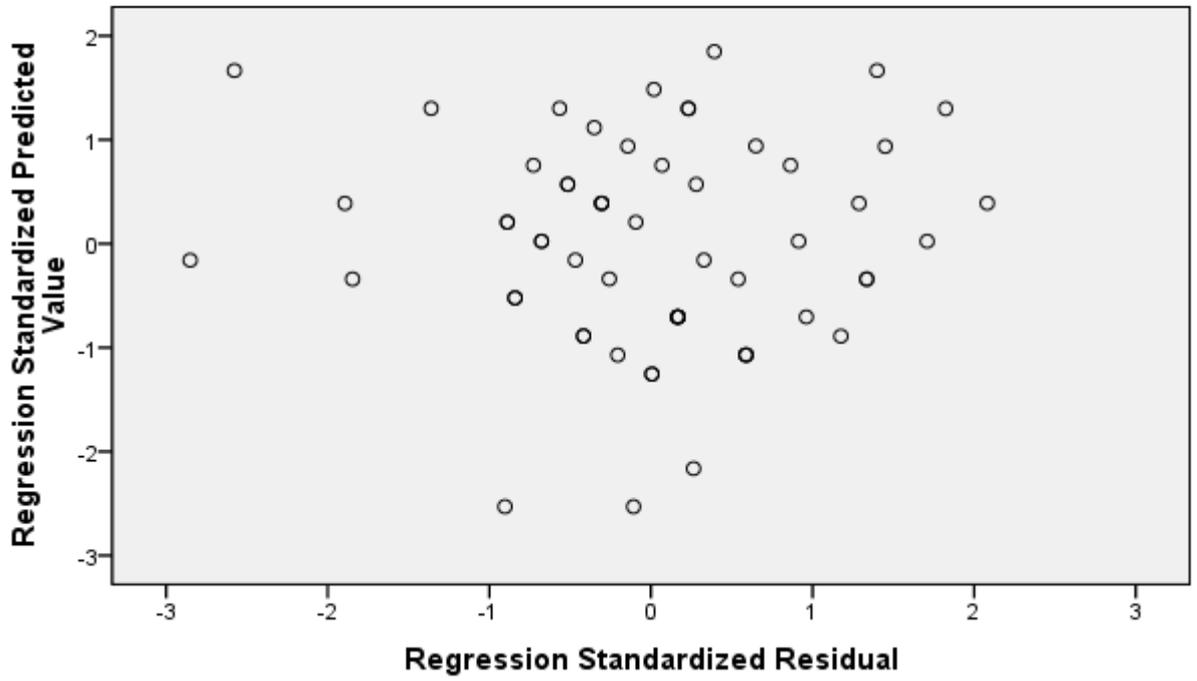
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	37	61.7	61.7	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	30	50.0	50.0	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	36	60.0	60.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	38	63.3	63.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	14	23.3	23.3	28.3

4	36	60.0	60.0	88.3
5	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	6