

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRDUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
SATU PINTU PROVINSI GORONTALO**

Oleh

**NOORAIN A.DIU
E. 2120021**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRDUKTIFITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
SATU PINTU PROVINSI GORONTALO**

Oleh

**NOORAIN A.DIU
E. 2120021**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo,.....2024

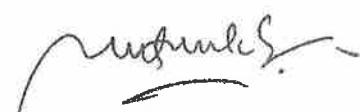
Menyetujui:

PEMBIMBING I



DR. Rahmisyari, SE.,MM
NIDN : 0929117202

PEMBIMBING II



Poppy Mu'jizat., SE.MM
NIDN : 0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Oleh :

Noorain A. Diu

E210021

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Nama Pengaji 1
(DR. Muh. Sabir M. SE. M.Si)
2. Nama Pengaji 2
(La Diu., SE. MM)
3. Nama Pengaji 3
(Zulkarnain Idris., SE. M.Si)
4. Nama Pembimbing I
(Dr.Rahmisyari., SE. MM)
5. Nama Pembimbing II
(Poppy Mu'jizat., SE. MM)



.....
F Sylw
.....
T B
.....
Zulqarnain Idris
.....
Rahmisyari
.....
Poppy Mu'jizat

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Juni 2024

mbuat pernyataan



Noorain A. Diu

NIM : E2120021

ABSTRACT

NOORAINA A. DIU. E2120021. THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE INVESTMENT AND ONE-DOOR SERVICE OFFICE OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to find the effect of Human Capital and Work Environment on Employee Work Productivity at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province both simultaneously and partially. It analyzes the phenomenon through primary data collection, namely a list of statements/questions tested through the validity and reliability tests. The analysis method employs the path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are Human Capital, Work Environment, and Employee Work Productivity. The results of the first hypothesis show that Human Capital (X_1) and Work Environment (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Work Productivity at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province by 76.9%. The remaining 23.1% is affected by other variables unexamined in the study model. The results of the second hypothesis test indicate that Human Capital (X_1) and Work Environment (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Work Productivity at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province. The Human Capital variable (X_1) partially has a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y) by 34.7%. The Work Environment (X_2) partially has a significant effect on Employee Work Productivity (Y) by 65.2%.

Keywords: *human capital, work environment, employee work productivity*

ABSTRAK

NOORAIN A. DIU. E2120021. PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU PROVINSI GORONTALO

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan /mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memgkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini Human Capital, Lingkungan Kerja, Prduktifitas Kerja Pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukan bahwa Human Capital (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai Pada Prduktifitas Kerja PegaDinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalowai sebesar 76,9%. Sedangkan 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa Human Capital (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai Pada Prduktifitas Kerja PegaDinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalowai variabel Human Capital (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 34,7%. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 65,2%.

Kata kunci: *human capital*, lingkungan kerja, produktivitas kerja pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga skripsi dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan skripsi dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu DR. Rahmisyari, SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Poppy Mu'jizat., SE.MM, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan

terselesaikannya penyusunan skripsi. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHASAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	10
2.1. Kajian pustaka	10
2.1.1. Definisi Human Capital.....	10
2.1.2. Komponen Pendekatan Human Capital	12
2.1.3. Indikator Pengukuran Human Capital.....	13
2.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Human Capital	14
2.2. Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	17
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.3. Produktivitas Kerja.....	28
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	28
2.3.2. Aspek Produktivitas Kerja	29
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja	31
2.3.4. Teknik Memperbaiki Produktivitas Kerja.....	32

2.3.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	33
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Pemikiran.....	35
2.6. Hipotesis.....	36
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	38
3.1. Obyek Penilitian.....	38
3.2. Metode Penilitian	38
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian	39
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	42
3.2.3. Sumber Data	44
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.5. Prosedur Penelitian	45
3.2.6. Metode Analisis.....	49
3.2.7. Pengujian Hipotesis	50
3.2.8. Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum	52
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo.....	52
4.1.2 Tugas Dan Fungsi	54
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo	61
4.1.4 Visi Misi & Motto Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo	61
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.2.1 Gambaran Umum Variabel Human Capital (X1)	64
4.2.2 Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja (X2)	66
4.2.3 Gambaran Umum Variabel Produktivitas Kerja (Y)	68
4.3 Pengujian Penelitian.....	69
4.3.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	69
4.4 Analisis Data Statistik	71
4.5 Pengujian hipotesis.....	73
4.5.1 Pengaruh Human Capital (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2), Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo	73
4.5.2 Pengaruh Human Capital (X1 Dan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	74

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	74
4.6 Korelasi Antar Variabel X	74
4.7 Pembahasan.....	75
4.7.1 Human Capital (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadapan Produktivitas Kerja (Y).....	75
4.7.2 Human Capital (X1) Dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Tedahulu.....	32
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X	37
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y	38
Tabel 3.3. Bobot Nilai.....	39
Tabel 3.4. Koefesien korelasi.....	43
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menejemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langka-langka perencanaan, penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia. (Human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. dengan demikian kemampuan ternis, konseptual, moral dari pada pelaku organisasi/ perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perubahan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam meningkatkan produktifitas kerjanya.

Produktivitas kerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak menejemen dapat mengukur pegawai atas untuk kerjanya berdasarkan produktivitas kerja dari masing-masing pegawai. Produktivitas merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas untuk perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut M Hafid (2013:7) pegawai merupakan aset yang sangat vital bagi organisasi karena produktifitas kerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektifitas produktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatkan mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, produktifitas kerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan produktifitas kerja memerlukan pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang baik. Berbagai cara bisa di tempuh organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya diantaranya human capital, human capital sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan dan diprogramkan.

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka akan semakin baik pula kinerja di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu SDM yang dimiliki maka semakin menurun kinerja di organisasi dan akan mengakibatkan organisasi hancur.

Untuk meningkatkan kreatifitas dan persaingan dalam mencapai produktivitas yang tinggi maka faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha diperlukan adanya sumber daya manusia (human capital) yang dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh organisasi. Walaupun sumber daya manusia atau human capital dapat mendorong daya saing organisasi, namun di banyak organisasi sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. hal ini disebabkan aktivitas organisasi lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin organisasi tidak melihat organisasinya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital organisasi yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah organisasi.

Organisasi senantiasa harus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Tentunya dalam hal sumber daya manusia, Organisasi harus memperhatikan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang akan digunakan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan Organisasi adalah berhubungan dengan masalah kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki setiap orang dalam organisasi, sehingga dapat berada di lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sangatlah penting karena jika lingkungan kerja pegawai kurang baik maka akan menjadi hambatan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Hal yang paling dekat dengan tercapainya sumber daya manusia yang dimiliki oleh human capital dengan memperhatikan segala aspek terutama didalam lingkungan Kerja yang kondusif dan nyaman. Kenyamanan kerja dapat dilihat dari fasilitas yang tersedia dan disediakan oleh Organisasi dalam mendukung proses kerja Pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para Pegawai (Nitisemito, 2011:38), seperti tata ruang, sirkulasi udara, fasilitas kantor, penerangan dan lain sebaainya. Menurut Mardiana (2010:45), “Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana Pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari”. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Pegawai untuk bekerja secara optimal.

Grafik 1.1. Akuntabilitas Kinerja Dinas PMPTSP



Sumber : Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo 2024

Dari tabel akuntabilitas kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo diatas menjelaskan bahwa Nilai SAKIP pada tahun 2021 ke tahun 2022 hanya sebesar 3,73% sedangkan Nilai SAKIP pada tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami penurunan sekitar 2,8% menjadi 0,93% sementara Nilai SAKIP pada tahun 2023 sampai dengan sekarang mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 81,1%. Hal ini membuktikan bahwa dari tiga tahun terakhir Nilai SAKIP mengalami Tingkat fluktuasi sebesar 80,17%.

Berdasarkan observasi yang lakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo diketahui bahwa produktivitas kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan di lihat dari beberapa aspek kerja pegawai masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang di berikan, masih terdapat pegawai yang belum dapat meningkatkan hasil kerja yang di capai dalam hal target yang di tentukan oleh pemimpin, masih terdapat pula pegawai yang belum memiliki semangat untuk bekerja dikarenakan pimpinan yang selalu bersifat yang selalu berpasifat otoriter atas beban kerja yang di berikan, masih ada beberapa pegawai belum memiliki suatu tolak ukur dalam bekerja misalnya dalam hal pengembangan diri atau kurang memiliki ide ide dalam menyikapi tugas yang di berikan sehingga kadang hasil tidak sesuai dengan yang di rahaapkan, beberapa pegawai kurang memiliki kualitas atau mutu yang dihasilkan sehingga lambatnya produktivitas kerja yang ada, Serta masih terdapat beberapa pegawai yang kurang efektif dalam bekerja sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh beberapa pegawai belum meningkat.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Saiful Sino., S.I.P., M.Si Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian permasalahan di atas diduga disebabkan oleh human capital dan lingkungan kerja yang kurang memadai dan belum telaksana dengan baik hal ini disebabkan oleh beberapa faktor dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dibidangnya output (pekerjaan) yang selalu dihasilkan terkadang terkesan kurang maksimal dikarenakan minimnya pengetahuan yang ada, dilihat dari keahlian dari beberapa pegawai cukup memiliki keahlian dibidang tertentu yang sifatnya spesifik atau sesuai dengan SK yang diberikan, berfokus pada tujuan akan tetapi terkadang kurang memiliki mental yang positif yang berkaitan dengan masalah pribadi pegawai, serta beberapa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja sebagian dari pada itu melakukan hal yang biasa saja dalam hal menyangkut rutinitas pekerjaannya khususnya dibagian kesekretariatan, dilihat dari kemampuan yang ada dimana beberapa pegawai memiliki memampuan berinteraksi dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan akan tetapi secara mental maupun fisik adapula pegawai yang kurang memiliki semagat dalam menumbuh kembangkan kemampuan yang dimilikinya dikarenakan bukan menjadi pegawai andalan (yang memiliki kapasitas lebih) dari pegawai yang lainnya sehingga produktivitas kerja yang dimilikinya kurang mengalami peningkatan, dilihat dari keterampilan kerja yang ada dimana rata – rata sebagian pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik hanya saja ada beberapa pegawai yang kurang mengasah keterampilan kerjanya dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, contoh beberapa tugas dikerjakan dengan

tergesah gesah akhirnya banyak mengalami kesalahan dan koreksi yang berlebihan.

Sementara dilihat dari segi lingkungan kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan (belum memadai) dimana lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai khusunya lingkungan kerja fisik dalam hal penerangan yang maksimal hanya tersedia ditempat tempat tertentu, didalam ruangan hanya sebagian kecil ruangan yang mendapatkan penerangan yang baik dan sirkulasi ruang yang ada cukup terbilang kecil untuk ruangan di beberapa staff pegawai, begitu pula dengan tata letak ruang gerak yang masih terbilang cukup sempit pada bagian bagian yang diperuntukkan untuk pegawai – pegawai honorer akan tetapi itu tidak menjadi hambatan dalam bekerja, dilihat dari segi dekorasi yang ada sudah cukup sesuai dengan kondisi kerja yang ada, suara bising kadang terjadi ketika di jam - jam istirahat dan pada siang hari di waktu – waktu luang saat bekerja, serta kebersihan yang ada cukup bersih terkadang petugas kebersihan kadang lalai membersihkan tempat – tempat tertentu contoh WC dll. Pada lingkungan non fisik sudah baik dari segi keamanannya hanya saja, akan tetapi belum adanya hubungan yang terjadi dengan baik atau mempunyai loyalitas yang tinggi antara pimpinan dan pegawai dalam hal melakukan kunjungan ke tempat tempat tertentu dengan seluruh pegawai, serta belum terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja (pegawai) dalam hal peningkatan produktivitas pegawai kurangnya kepuasan pegawai atas imbalan yang diberikan atau penghargaan kepada pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang baik, sehingga dapat menurunkan semangat serta produktivitas kerja antar sesama pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penilitian dengan judul " **Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.**"

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi inti rumusan permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.
2. Seberapa besar Human Capital (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan penilitian

1.3.1. Maksud penilitian

Maksud penilitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Human Capital sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan penilitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar variabel Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar variabel Human Capital (X1) berpengaruh secara parial terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

1.4. Manfaat penilitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penilitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai upaya untuk lebih memahami aspek-aspek Human Capital terhadap produktivitas kerja, sehingga pegawai dapat lebih produktif dalam menjalankan aktivitasnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan Human Capital serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Definisi Human Capital

Human capital merupakan salah satu penentu utama dari keberhasilan suatu organisasi (Gambardella, Panico, Velentini, 2013 dalam Mashur Razak 2013). Human capital sendiri diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada organisasi dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi.

“Human capital contends knowledge, human skills, competency, attitude, behaviour and personal experiences as employee. The structural capital, as a supportive infrastructure for human capital, refers to exploitation and manifestation of human capital when he is conducting his functions to increase organization’s income and values adding to its assets”. (Isniar Budiarti, 2017).

Menurut Heru Susilo et al (2018:33) juga menyatakan “Human Capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide–ide, inovasi, energi dan komitmennya”. Maksud dari teori schermerhon adalah Human Capital dengan menggunakan kemampuan serta ide-ide yang baru dapat menjadi nilai ekonomi bagi organisasi. Sehingga organisasi tidak terpaku hanya pada hasil atau pencapaian saja dalam menentukan nilai ekonominya dari organisasi tersebut. Human Capital adalah yang menjadikan manusia atau

pegawai sebagai modal atau asset suatu organisasi". Maksudnya adalah apabila di dalam suatu organisasi seorang pegawai dijadikan sebagai modal keuntungan maka organisasi tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah organisasi hanya menganggap seorang pegawai sebagai sumber daya atau human resource (Gaol 2014:696).

Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang pegawai dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu, human capital jangan hanya dijadikan aset saja, melainkan produk yang perlu pengembangan dari waktu ke waktu, agar output yang dihasilkan juga semakin berkembang (Pradita 2010 dalam Devi Yani 2016). Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Ongkorahardjo 2008).

Dapat diartikan bahwa Human Capital terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi seorang pegawai. Modal struktural, sebagai infrastruktur pendukung untuk sumber daya manusia, mengacu pada eksplorasi dan manifestasi dari sumber daya manusia ketika para pegawai menjalankan fungsinya untuk meningkatkan pendapatan dan nilai-nilai organisasi yang menambah daya tariknya.

2.1.2. Komponen Pendekatan Human Capital

Menurut Ongkodihardjo (2008:41) bahwa: "Human Capital memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital organisasi yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah organisasi. Kelima komponen Human Capital tersebut antara lain:

1. Individual Capability (Kecakapan Individu) terbagi menjadi dua bagian:
 - a. Kecakapan Nyata (actual ability) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (achievement atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang.
 - b. Kecakapan Potensial (potencial ability) merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan. Kecakapan potensial ini terbagi menjadi dua bagian, yakni kecakapan dasar umum (kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat dan atitudes).
2. Individual Motivation (Motivasi Individu), yakni terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang mekasimal.
3. The Organization Climate (Human Capital) adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

4. Workgroup Effectiveness (Efektivitas Tim Kerja) didasarkan pada dua hasilhasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasaan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaannya serta komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil produksi berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan penghargaan.
5. Leadership (Kepemimpinan) adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses Lingkungan Kerja untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu.

2.1.3 Indikator Pengukuran Human Capital

Gaol (2014:696) menyatakan bahwa Indikator Human Capital yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia: Indera penglihatan, pendengaran , penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.(Anggit NP 2015).

2. Keahlian (expertise)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi

yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. (Lefrandi 2012).

3. Kemampaun (ability)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Pegawai dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Soelaiman (2007:112).

4. Keterampilan (skill)

Kata keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Sumberpengertian (2016).

2.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Human Capital

Menurut Endri (2012:19), Human Capital adalah faktor yang paling penting didalam menciptakan Human Capital, faktor-faktor tersebut adalah :

1. Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perorangan.
2. Melakukan penilaian terhadap pegawai dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri.
3. Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi organisasi.

4. Adanya dukungan dari organisasi berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya
5. Adanya transfer knowledge dari para senior ke junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (2011:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan, oleh karena itu agar kondisi atau lingkungan kerja bisa menimbulkan semangat kerja maka perlu di ciptakan penataan ruang kantor yang menarik.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi atau dinas. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga setiap dinas mengupayakan lingkungan kerja sedemikian rupa agar dapat mendukung dan menunjang proses bekerja dari para pegawai.

Lingkungan kerja menurut Umbarto Sihombing (2014:56) adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Serdamayanti (2011:14) lingkungan kerja adalah keseruhan alat perkakas

dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan Menurut Simanjuntak, (203:139) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baiksebagai perorangan maupun sebagai kelompok.Menurut Alex S. Nitisemito (2011:183) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat empengaruhi dirinya dalam menjankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan keadaan di sekitarnya yang berpengaruh terhadap perkerjaan pada saat melaksanakan tugas.Lingkungan kerja di sekitar pekerja harus mendapat perhatian. Sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh untuk menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan sehingga dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam hal ini dapat berupa perbaikan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang jelek, misalnya perbaikan penerangan, perbaikan pegaturan suhu udara dan lain-lain sehingga pegawai merasa

tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas. Untuk itu elemen mana yang tidak baik harus segera mendapat perhatian atau perbaikan karena lingkungan kerja yang baik merupakan cara yang dapat di tempuh agar para pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik serta menambah semangat dan kegairahaan untuk bekerja.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:67) mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah organisasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan Fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti Temperatur, Kelembaban, Sirkulasi Udara, Pencahayaan, Kebisingan, Bau Tidak sedap, Warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dilingkungan kerja, antara lain :

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja pegawai, termasuk ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
2. Tersedianya beberapa fasilitas kerja seperti 1). Peralatan kerja yang cukup memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai, 2). Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olah raga, kantin, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.

Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum, dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas, diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh dinas yang pada akhirnya akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat disiplin dan loyalitas tinggi, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011: 67) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Salah satu faktor penting lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada pegawai adalah adanya penerangan yang baik. Penerangan yang baik dalam suatu ruangan akan membantu terciptanya tempat kerja yang nyaman, membantu dalam melaksanakan atau berhasilnya kegiatan dan membantu dalam menghemat baik penglihatan maupun tenaga serta memberi pula dalam memberi semangat kerja. Oleh karena itu perlu diadakan perencanaan dan pemeliharaan mengenai sistem penerangan dalam

ruangan sehingga dapat menambah efektivitas pekerjaan pegawai dan dapat pula memebrikan kenyamanan yang lebih besar. Walaupun demikian, sistem penerangan ini bersifat menunjuang saja dan bukan satu-sastunya faktor yang mempengaruhi berhasilnya proses produksi yang baik. Oleh karena itu, di samping sistem penerangan ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam proses produksi.

Tingkat penerangan yang baik saja tidaklah cukup memberikan kondisi penglihatan yang cukup baik. Banyak ciri-ciri atau sifat-sifat lain yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melihat. Beberapa di antaranya berhubungan dengan aspek-aspek fisik dari pekerjaan dan tempat kerja di samping aspek lainnya seperti kelelaan dan kecepatan memberi reaksi merupaan hal-hal yang lebih langsung hubungan dengan pegawai itu sendiri. Dalam hal ini yang di utamakan adalah ciri-ciri yang berhubungan dengan aspek-asoek fisik dari pada pekerjaan dan tempat kerja.

2. Suhu udara

Mengadakan pengaturan atau pengawasan udara dalam suatu dinas sering berhubungan dengan keadaan tempat atau ruangan dari dinas tersebut. Pengaturan keadaan tempat atau ruangan ini berarti memperbaiki efisiensi pegawai, tidak cepat lelah dan kegembiraan pegawai dalam dinas, tenang dan bebas dari keributan. Dalam hal ini dapat di gunakan suatu sistem untuk mengawasi atau mengatur suhu, kelembaban, kebersihan dan penyaluran udara ada dalam ruangan.

Menurut Mangkunegara (2014:107) mengatakan temperatur dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 F sampai 77 F cocok untuk ruang kerja. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi pegawai, berbagai jalan yang dapat di tempuh untuk mengatur suhu udara ini antara lain:

- a. Ventilasi yang cukup pada gedung
- b. Pemasangan kipas angin
- c. Pemasangan AC

Untuk mendapatkan pertukaran udara yang cukup, yang harus di perhatikan adalah ventilasi yang cukup lebar. Tetapi dalam pengaturan ventilasi itu harus dengan baik dalam arti adanya pertukaran udara yang secukupnya tidak sampai adanya hembusan angin yang kuat ke dalam ruangan kerja sehingga dapat menganggu kesehatan para pegawai. Di samping ventilasi yang di perhatikan dalam mengatur pertukaran udara, juga perlu di perhatikan seperti pemasangan kipas angin, AC, maupun konstruksi bangunan.

3. Pewarnaan

Penggunaan warna dalam ruangan kerja dinas akan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai. Akan tetapi banyak dinas yang kurang memperhatikan masalah warna. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

4. Suara bising

Suara atau bunyi merupakan suatu perasaan dari pada pendengaran sebagai akibat dari pada rangsangan syaraf pendengaran dan pusat pendengaran dari otak.

Menurut Mangkunegara (2014:106) mengatakan kondisi suara adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang di rasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

5. Ruang Gerak

Setiap pekerja tidak mungkin dapat bekerja dengan baik tanpa di sediakan tempat yang cukup oleh dinas, karena para pekerja di tempat kerja di hadapkan dengan perlatan kerja, maupun tumpukan bahan. Untuk itu perlu di perhatikan letak peralatan dan bahan-bahan produksi agar tidak merupakan gangguan bagi para pekerja pada saat melakukan proses produksi. Untuk dapat bekerja dengan baik ruang gerak pegawai sangat perlu di perhatikan. Terlalu sempitnya ruang gerak dari para pegawai akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja baik. Akan tetapi ruang kerja yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan bagi dinas.

Apabila ruang gerak dari para pekerja terlalu sempit dan jarak antara para pekerja terlalu dekat, maka mereka akan saling menganggu yang mengakibatkan para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan secara langsung dapat menurunkan produktivitas dinas. Untuk itu dinas harus benar-benar memperhatikan ruang gerak

tempat kerja pegawai atau merencanakannya dengan bauk sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

6. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dalam suatu dinas tentu akan menimbulkan rasa senang dan selanjutnya akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Sebab lain mempengaruhi para pegawai itu sendiri juga akan mempengaruhi kesehatan kerja pegawai. Di samping itu pula, bagi dinas apabila memungkinkan hendaknya dirancang suatu konstruksi yang dapat memudahkan para pekerja untuk menjaga kebersihan, sebab dengan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dalam melakukan kegiatan dinas.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama pegawai ataupun hubungan dengan bawahan "Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

Menurut Nitisemito (2011:132), dinas hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dinas. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Santoso (2011:108), bahwa pihak manajemen dinas hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen dinas juga hendaknya mampun mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dinas untuk mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan situasi ataupun kondisi kerja (keamanan bekerja, kepuasan kerja, hubungan dengan pimpinan serta hubungan sesama pegawai). Yang menjadi indikator-indikator Lingkungan Kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:67) adalah sebagai berikut :

A. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi:

1. Rasa aman dari bahaya yang mungkin akan timbul pada saat menjalankan tugas.
2. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil)
3. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara pegawai.

B. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal.

Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dan pimpinan. Untuk mewujudkan loyalitas pimpinan terhadap para bawahan antara lain dapat di lakukan dengan berbagai cara antara lain:

1. Melaksanakan anjangsana ke rumah-rumah pada saat-saat tertentu. Dengan demikian pegawai akan merasa senang dan bangga. Anjangsana ini sebenarnya dapat di adakan secara teratur, misalnya dengan mengadakan arisan pegawai yang tempatnya berpindah-pindah dan di ikuti oleh keluarga pegawai.
2. Ikut membantu memecahkan masalah yang di hadapi pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak keberatan.
3. Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
4. Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran dan bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
5. Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain sepanjang bawahan itu di posisi atau garis yang benar.
6. Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yangbenar.

Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.

- C. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat di penuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Oleh karena itu dinas hendaknya berusaha untuk menciptakan suatu keamanan dan suasana aman yang dapat di rasakan oleh seluruh pegawai sehingga masalah kemanan tidak merupakan beban pada saat melaksanakan tugas dinas yang pada akhirnya mereka dapat bekerja dengan rasa tenang dan sungguh-sungguh. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menajaga kemanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

- D. Adanya hubungan yang baik yang terjalin antar sesama Pegawai dalam melaksakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik menurut Serdamayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan pegawai.

Lingkingan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan, lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada pada sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang di ciptakan pimpinan.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:22) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolism. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan psikis yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja. Sedangkan lingkungan psikis berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan antar pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang termasuk juga kondisi jasmania tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan) warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk dalam lingkungan psikis suasana sosial, pergaulan antar pegawai, pengaturan kerja, dan kebijakan organisasi (Alex S. Nitisemito 2010:184).

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. (Sinungan 2017:12). Adapun pengertian produktivitas menurut para ahli adalah sebagai berikut : Menurut L.Greenberg (Sinungan 2017:12), mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Menurut Bambang Kussrianto (Latunreng 2012: 133) “produktivitas pegawai adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output,keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil

(input, masukan)”. Menurut J.Ravianto (Latunreng 2012: 133), produktivitas pegawai adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai persatuan waktu. Menurut Malayu Hasibuan (Hartatik 2018:208), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2016:99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa program peningkatan produktivitas berupaya untuk mencapai total efisiensi produktif, dan peningkatan produktivitas teknis dapat dicapai melalui penggunaan lebih sedikit input untuk menghasilkan output yang sama atau memproduksi output lebih banyak dengan jumlah input yang sama.

2.3.2. Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2012:20) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3. Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejemuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

4. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 104), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaika tugas-tugas yang diembahtnya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegmbangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

2.3.4. Teknik Memperbaiki Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 116-117), teknik memperbaiki produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Studi kerja

Studi kerja merupakan suatu kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengindikasi faktor yang mempengaruhi efisiensi.

2. Pengembangan organisasi

Penegmbangan organisasi adalah proses terncana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.

3. Curah gagasan

Brainstorming adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik.

4. Forced field analysis

Forced field analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu di ubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

5. Nominal group technique

Nominal group technique merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan mengevaluasi progress.

2.3.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut Panji Anoraga (2018: 210-212) adalah sebagai berikut :

1. Menurut pekerjaan yang menarik
2. upah yang baik
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan organisasi.
6. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

7. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
8. kesetiaan pimpinan pada diri pegawai
9. serta disiplin kerja yang keras

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Yuni Kasmawati (2018)	Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan Kerja: studi kasus dosen universitas budi luhur	Untuk Mengetahui Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan Kerja: studi kasus dosen universitas budi luhur	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan Kerja: studi kasus dosen universitas budi luhur secara signifikan
Muhammad Idris (2023)	Pengaruh Human Capital, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar	Untuk Mengetahui Pengaruh Human Capital, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Human Capital, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar secara signifikan
Fadya Berlianna Rofiq (2023)	Pengaruh human relation, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera	Untuk mengetahui Pengaruh human relation, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera	metode Analisis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh human relation, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Noorain A.Diu (2024)	Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo	Metode Analisis Path	

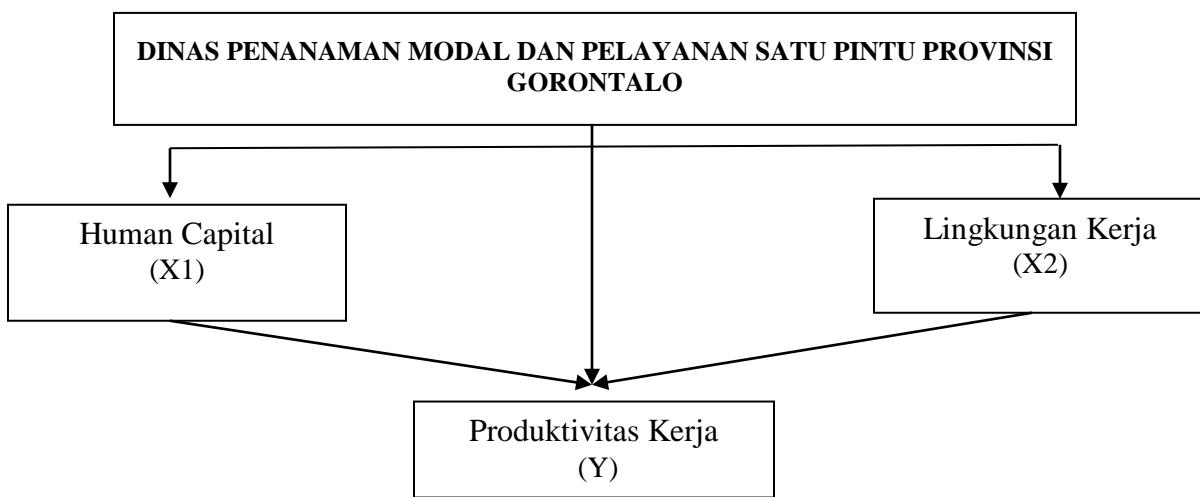
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Produktivitas pegawai adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai persatuan waktu. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Terciptanya produktivitas kerja pegawai yang baik tidak terlepas dari human capital serta lingkungan kerja yang kondusif terdapat di dalamnya, yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam suatu hubungan kerja dan tempat mereka bekerja.

Kerangka fikir akan menghubungkan antar variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Human Capital (X1), Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas kerja Pegawai (Y). Berikut gambar dari kerangka fikir, berdasarkan paparan variabel terikat pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru saja didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan tanggung jawab sementara atas masalah yang dirumuskan. Paparan yang telah dikemukakan diatas, maka menyimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H1: Diduga Human Capital berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pegawai

H2: Diduga Lingkunga Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja Pegawai

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Human Capital (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.
2. Human Capital (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.
3. Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Human Capital (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Questioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010;5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Human Capital (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Human Capital (X1)	Pengetahuan (knowledge)	1. Hasil 2. Tahu	Ordinal
	Keahlian (expertise)	1. Sifat spesifik 2. Fokus 3. Mental positif 4. Semangat motivasi	
	Kemampaun (ability)	1. Sifat bawaan dari lahir 2. Secara mental 3. Secara fisik	
	Keterampilan (skill)	1. Menyelesaikan pekerjaan secara cepat 2. Menyelesaikan pekerjaan secara tepat/benar	

Sumber X1: Gaol (2014:696)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruang kerja 3. Tata letak ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas	Ordinal
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan dengan pimpinan 2. Hubungan sesama rekan kerja	

Sumber X2: Sedarmayanti (2019:22)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan	Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas	Ordinal
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	
	3. Semangat kerja	Usaha untuk lebih baik dari kemarin	
	4. Pengembangan diri	Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	
	5. Mutu	Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai	
	6. Efisiensi	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan	

SumberY : Sutrisno (2016: 104)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3.BobotNilai

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di Belajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo sebanyak 45 orang.

Tabel 3.3. Tabel Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
Kelompok Jabatan Fungsional	10
Kasubag Umum	1
Koordinator JF & Kelompok JF Penanaman Modal	15
Koordinator JF & Kelompok JF Pelayanan Terpadu Satu Pintu	17
Total	45

Sumber : Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan

penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo 45 pegawai, sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Kadis) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan

menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\}} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha= 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$ di mana distributi t yang di gunakan mempunyai dk = $(n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.5 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2016:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.

4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

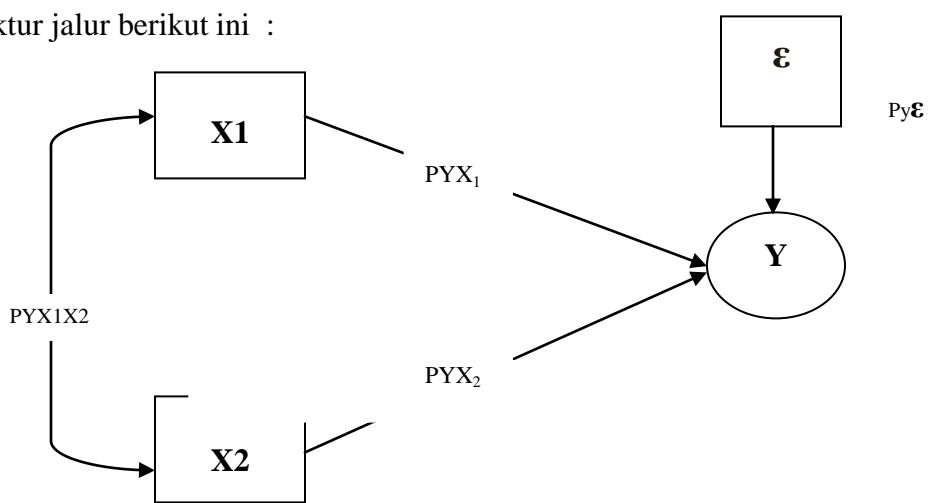
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Dimana :

PYX_1 : Human Capital

PYX_2 : Lingkungan Kerja

Y : Produktivitas Kerja

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , dan X_2 , tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, \dots, 2$)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
 7. Hitung pengaruh varibel lain ($P\beta\varepsilon$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu

University of Houston - Department of Mathematics | Page 13

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.
 10. Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha=0,05$:
 - a. jika probabilitas lebih besar dari 0,05 hipotesis ditolak
 - b. jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 hipotesis diterima

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo

Dinas Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah. Perubahan Peraturan Gubernur ini disebabkan Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal, Energi Sumber Daya Mineral dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, sehingga dinas ini beban kerja menjadi empat urusan pemerintahan, yaitu: (1) Urusan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan, (2) Urusan Energi Sumber daya Mineral (3) Urusan Tenaga Kerja dan (4) Urusan Transmigrasi.

Perubahan Struktur Organisasi Pemerintah Daerah di Provinsi Gorontalo pada Tahun 2022 memisahkan urusan penanaman modal dan perizinan dengan urusan pemerintahan lainnya untuk menindaklanjuti Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 25 tahun 2021 yang menjadi pedoman pembentukan dinas yang menangani urusan penanaman modal dan pelayanan perizinan tidak digabung

dengan urusan pemerintahan lainnya agar pelayanan terhadap pelaku usaha/investor dapat maksimal. Adapun pemisahan Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi menjadi:

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) dan
2. Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral dan Transmigrasi.

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan upaya percepatan pelayanan publik, Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo telah melakukan berbagai kebijakan dan Inovasi dibidang pelayanan publik serta peningkatan kapasitas kelembagaan dan aparaturnya, sehingga dalam kurun 3 (tiga) tahun terakhir berbagai prestasi dan keberhasilan yang telah diraih oleh dinas ini, antara lain:

1. Penghargaan dengan kategori Unit Pelayanan Publik dengan kategori SANGAT BAIK tahun 2020 tahun 2021 dan kategori PELAYANAN PRIMA Tahun 2022, oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (catatan tahun 2023 tidak dinilai karena sudah meraih penghargaan 3 kali berturut-turut).
2. Anugerah Layanan Investasi sebagai Provinsi dengan prestasi tingkat Kemudahan Berusaha tahun 2021 dan 2022 oleh Kementerian Investasi/BKPM RI
3. Meraih Predikat Hijau atau BAIK tahun 2021, 2022 dan 2023 oleh Ombudsman RI.

4. Memperoleh nilai 100 Point tahun 2021, 99,87 point tahun 2022 dan 100 Point terhadap nilai MCP oleh Komisi Pemberantasan Korupsi untuk unit pelayanan perizinan.
5. Penghargaan dari Gubernur Gorontalo tahun 2023 sebagai Dinas yang telah melaksanakan Zona Integritas di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Dinas PMPTSP telah memiliki kantor yang sangat representatif untuk pelayanan publik dalam hal ini pelayanan perizinan maupun pelayanan lainnya terkait dengan investasi. Kantor Dinas PMPTSP Provinsi Gorontalo berada di Jl. Tengah Desa Toto Selatan Kec. Kabilo, Kabupaten Bone Bolango.

4.1.2. Tugas Dan Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo didukung oleh Sumber Daya Aparatur. Jumlah aparatur yang terlibat di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo seluruhnya berjumlah 45 orang ASN yang terdiri dari kepala dinas, Sekretaris, Kasubag Umpeg, 1 (satu) orang pejabat fungsional ahli madya, 8 (delapan) orang pejabat fungsional Ahli Muda, 13 orang staf, serta 9 (sembilan) Non ASN. Adapun uraian tugas dan fungsi adalah sebagai berikut:

1. Tugas

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang penanaman modal dan PTSP.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengkoordinasikan, menyinkronkan, dan menyederhanakan baik dalam lingkungan dinas maupun dengan instansi terkait sesuai tugas masing-masing;
 - b. Mengikuti, memenuhi petunjuk-petunjuk, dan bertanggung jawab kepada gubernur serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi-fungsi dinas kepada Gubernur;
 - c. Memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada gubernur mengenai langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
 - d. Menyusun program/rencana teknis tahunan menurut bidang tugas;
 - e. Mengadakan pembinaan dan peningkatan SDM di lingkungan pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP;
 - f. Melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Penanaman Modal dan PTSP;
 - g. Menganalisis dan membuat laporan serta melaksanakan penilaian pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan PTSP;
 - h. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.
2. Sekretaris Dinas

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan perencanaan, evaluasi,

pelaksanaan, penata usaha, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan, pelayanan administrasi, kehumasan, umum, dan kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas, Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan perencanaan, evaluasi, dan pengendalian serta penyusunan laporan;
- b. Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan rumah tangga;
- c. Pengelolaan umum dan kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan pelayanan kehumasan;
- e. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan Sekretariat dan kegiatan Dinas secara berkala;
- f. Melaksanakan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

Sekretaris dibantu oleh 1 orang pejabat pengawas (sub bagian), yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta 2 (dua) orang Pejabat Fungsional, yaitu Pejabat Fungsional Perencana dan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah, serta staf.

3. Bidang Penanaman Modal

Bidang Penanaman Modal mempunyai tugas melakukan koordinasi dengan kabupaten/kota dan lembaga lainnya secara terpadu untuk kegiatan promosi dan kerja sama penanaman modal, identifikasi kawasan potensi investasi, pemberdayaan usaha dan pengembangan potensi daerah, serta melakukan komunikasi yang transparan bagi dunia usaha.

Selain itu, Bidang Penanaman Modal juga mentransformasikan sumber daya alam daerah menjadi kekuatan ekonomi dan peluang investasi serta melakukan pengendalian penanaman modal.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Penanaman Modal menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengkoordinasikan perencanaan promosi dan kerjasama penanaman modal kabupaten/kota yang diprioritaskan untuk dikembangkan dan prospektif untuk dipromosikan;
- b. Menyusun profil penanaman modal dan bahan promosi lainnya;
- c. Melaksanakan koordinasi lintas sektor dan dunia usaha untuk penyelenggaraan promosi secara bersama dan terpadu;
- d. Menyelenggarakan kerjasama penanaman modal dengan lembaga lain pada tingkat regional, nasional, dan internasional;
- e. Melakukan promosi penanaman modal yang tepat dan prospektif dalam rangka meningkatkan ekspor dan alih teknologi;
- f. Memfasilitasi dan mendampingi penanaman modal dengan instansi terkait dan pemerintah daerah;
- g. Melaksanakan analisis dan penyajian data kawasan potensi investasi;
- h. Memfasilitasi pengusaha skala besar dan kecil dalam melakukan kemitraan;
- i. Menyusun kajian potensi penanaman modal dalam bentuk feasibility study, business plan, dan lain-lain;

- j. Memberikan pelayanan informasi tata cara penanaman modal kepada calon-calon investor;
- k. Memberikan pelayanan informasi kebijakan penanaman modal;
- l. Menyediakan sistem informasi penanaman modal bagi investor dan dunia usaha;
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Penanaman Modal dibantu oleh 3 orang pejabat fungsional yang terdiri dari 3 (tiga) orang pejabat fungsional analis kebijakan.

4. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan verifikasi perizinan dan non-perizinan yang meliputi pendaftaran, pengolahan, penerbitan, dan pencabutan perizinan dan non-perizinan.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis dalam melaksanakan operasional kegiatan pelayanan perizinan dan non-perizinan;
- b. Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis dan pelaksanaan operasional kegiatan verifikasi;

- c. Melaksanakan tugas di bidang pelayanan perizinan dan non-perizinan serta verifikasi yang meliputi pendaftaran, pengolahan, dan penerbitan perizinan dan non-perizinan;
- d. Melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan Tim Teknis;
- e. Merumuskan sasaran pelaksanaan tugas di bidang pelayanan perizinan dan non-perizinan;
- f. Melaksanakan koordinasi, kerja sama, dan kemitraan dengan SKPD terkait atau pihak ketiga di bidang pelayanan perizinan dan non-perizinan;
- g. Melaksanakan verifikasi dan validasi persyaratan, penerbitan perizinan dan non-perizinan;
- h. Melaksanakan survei indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan perizinan dan non-perizinan; mengkoordinasikan pelaksanaan survei atau peninjauan lapangan dengan Tim Teknis;
- i. Melakukan pengendalian terhadap Penanaman Modal serta Perizinan dan non-perizinan;
- j. Melaksanakan penanganan pengaduan pelayanan perizinan dan non-perizinan;
- k. Mengelola administrasi pelayanan perizinan dan non-perizinan;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dibantu oleh 3 pejabat fungsional yang terdiri dari:

- a. 2 (dua) orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan;
- b. 1 (satu) orang Pejabat Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat.

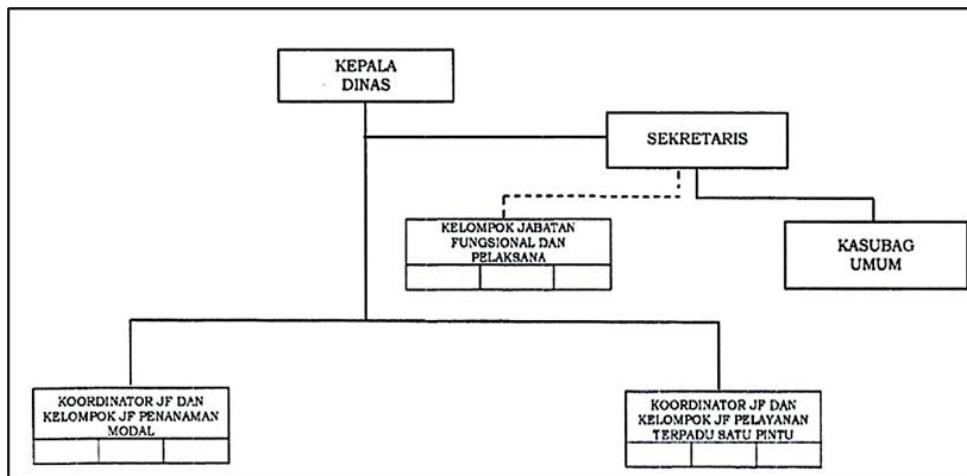
2. Fungsi

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan perencanaan, pelaksanaan, pengaturan, fasilitasi, koordinasi serta penetapan kebijakan teknis bidang Penanaman Modal dan PTSP;
- b. Menciptakan iklim usaha, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Promosi Penanaman Modal serta Perizinan dan Non Perizinan baik di dalam negeri maupun luar negeri dalam rangka menarik minat PMA/PMDN;
- d. Pengendalian atas pelaksanaan kegiatan Penanaman Modal dan PTSP;
- e. Pemantauan dan evaluasi Program bidang Penanaman Modal dan PTSP;
- f. Pembinaan administrasi kepegawaian, pembiayaan dan perlengkapan di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan PTSP.

4.1.3. Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Provinsi Gorontalo



Gambar 4.1 Struktur Orgaisasi Dinas Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo

4.1.4 Visi, Misi & Moto DPMPTSP

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo juga Memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Gorontalo yang unggul, maju dan sejahtera.

b. Misi

- Mewujudkan Pengelolaan Pariwisata dan Sumber Daya Alam Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan
- Menjamin Ketersediaan Infrastruktur Daerah
- Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat yang Lebih Merata dan Adil
- Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia
- Terciptanya Pemerintahan yang Baik dan Lebih Melayani

c. Moto

“Terdepan Dalam Pelayanan”

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 45 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA/SMK	10	23
S1	26	57
S2	9	20
Total	45	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 23%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 26 orang atau 57%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 9 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	22	49
Perempuan	23	51
Total	45	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 22 orang atau sekitar 49%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	2	4
20-30 Tahun	16	36
>31 Tahun	27	60
Total	45	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 2 orang atau sekitar 4%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 16 orang atau 36%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 27 orang atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor

berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 45 = 45$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 45 = 225$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{190 - 45}{5} = 36$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	45-81	Sangat Rendah
2.	82-118	Rendah
3.	119-155	Sedang
4.	156-192	Tinggi
5.	193-225	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Human Capital (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Human Capital (X1), yang diisi oleh 45 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Human Capital (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	11,1%	6	24	13,3%	3	12	6,7%
3	7	21	15,6%	15	45	33,3%	9	27	20,0%
2	33	66	73,3%	24	48	53,3%	33	66	73,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	107	100%	45	117	100%	45	105	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5			X ₁ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	6,7%	5	20	11,1%	6	24	13,3%
3	22	66	48,9%	7	21	15,6%	15	45	33,3%
2	20	40	44,4%	33	66	73,3%	24	48	53,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	118	100%	45	107	100%	45	117	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 7			X ₁ 8			X ₁ 9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	6,7%	3	12	6,7%	1	4	2,2%
3	9	27	20,0%	18	54	40,0%	14	42	31,1%
2	33	66	73,3%	24	48	53,3%	30	60	66,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	105	100%	45	114	100%	45	106	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 10			X ₁ 11					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
4	6	24	13,3%	3	12	6,7%			
3	15	45	33,3%	9	27	20,0%			
2	24	48	53,3%	33	66	73,3%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	45	117	100%	45	105	100%			
Kategori	Rendah			Rendah					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Human Capital (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 107 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 117 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 105 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 118 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 107 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 117 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 105 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 114 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.9 memperoleh skor 106 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.10 memperoleh skor 117 dengan kategori rendah dan responden yang menjawab item pernyataan X1.10 memperoleh skor 105 dengan kategori rendah.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Lingkungan Kerja (X2), yang diisi oleh 45 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X2)

SKOR	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	24	120	53,3%	20	100	44,4%	22	110	48,9%
4	15	60	33,3%	13	52	28,9%	13	52	28,9%
3	6	18	13,3%	12	36	26,7%	10	30	22,2%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	198	100%	45	188	100%	45	192	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X ₂ 4			X ₂ 5			X ₂ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	24	120	53,3%	22	110	48,9%	24	120	53,3%
4	9	36	20,0%	9	36	20,0%	14	56	31,1%
3	12	36	26,7%	14	42	31,1%	7	21	15,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	192	100%	45	188	100%	45	197	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₂ 7			X ₂ 8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	19	95	42,2%	18	90	40,0%			
4	16	64	35,6%	12	48	26,7%			
3	10	30	22,2%	15	45	33,3%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	45	189	100%	45	183	100%			
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 198 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 188 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 192 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 192 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 188 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 197 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 189 dengan kategori rendah, responden

yang menjawab item pernyataan X2.8 memperoleh skor 183 dengan kategori tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Produktivitas Kerja (Y) yang disi oleh 45 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	21	105	46,7%	25	125	55,6%	21	105	46,7%
4	11	44	24,4%	20	80	44,4%	11	44	24,4%
3	13	39	28,9%	0	0	0,0%	13	39	28,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	188	100%	45	205	100%	45	188	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	21	105	46,7%	11	55	24,4%	13	65	28,9%
4	16	64	35,6%	30	120	66,7%	25	100	55,6%
3	8	24	17,8%	4	12	8,9%	7	21	15,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	45	193	100%	45	187	100%	45	186	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 188 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 205 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 188 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 193 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor

187 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 186 dengan kategori tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Produktivitas Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Human Capital (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Human Capital (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Human Capital	X1.1	0,824	16,83	2,017	Valid	0,938	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,763	11,97	2,017	Valid		
	X1.3	0,869	23,27	2,017	Valid		
	X1.4	0,728	10,16	2,017	Valid		
	X1.5	0,824	16,83	2,017	Valid		
	X1.6	0,763	11,97	2,017	Valid		
	X1.7	0,869	23,27	2,017	Valid		
	X1.8	0,782	13,20	2,017	Valid		
	X1.9	0,598	6,10	2,017	Valid		
	X1.10	0,763	11,97	2,017	Valid		
	X1.11	0,869	23,27	2,017	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Human Capital (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,938 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Human Capital (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja	X2.1	0,788	13,63	2,017	Valid	0,958	$> 0,60 = \text{reliabel}$
	X2.2	0,839	18,58	2,017	Valid		
	X2.3	0,929	44,48	2,017	Valid		
	X2.4	0,953	68,08	2,017	Valid		
	X2.5	0,927	43,21	2,017	Valid		
	X2.6	0,780	13,06	2,017	Valid		
	X2.7	0,900	31,06	2,017	Valid		
	X2.8	0,909	34,31	2,017	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,958 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Produktivitas Kerja	Item1	0,901	31,39	2,017	Valid	0,894	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,742	11,07	2,017	Valid		
	Item3	0,909	35,10	2,017	Valid		
	Item4	0,803	15,17	2,017	Valid		
	Item5	0,777	13,15	2,017	Valid		
	Item6	0,736	10,77	2,017	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung}> t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,894 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja reliabel karena Cronbach's Alpha> 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 45 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,347X_1 + 0,652X_2 + 0,231\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Human Capital (X1) yang diukur terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki

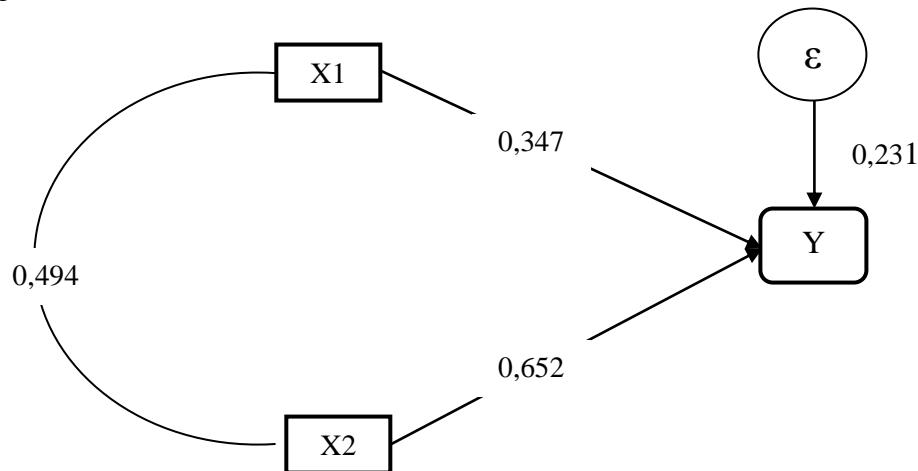
pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Human Capital secara langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,347 atau 34,7%

X_2 = Lingkungan Kerja, menandakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2), yang diukur terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) yang secara langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,652 atau 65,2%.

Sedangkan $\epsilon = 0,231$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 23,1%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,769 ini berarti sekitar 76,9% pengaruh yang ada terhadap Produktivitas Kerja oleh variabel Human Capital dan Lingkungan Kerja Serta masih ada sekitar 23,1% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Human Capital (X1) dengan nilai sebesar 0,347 terhadap Produktivitas Kerja, dan dominan berpengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,652 terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,347	-	34,7%	0,769 Atau 76,9%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,652	-	65,2%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			23,1%	
X1, dan X2Terhadap Y				76,9%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 69,827 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 dan $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Human Capital (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Human Capital (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < \text{probability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Human Capital (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < \text{probability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo **Diterima**.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Human Capital (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,494 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Human Capital (X1), dan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,769 atau 76,9%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2 Y \cdot x_1 x_2$) artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh Produktivitas Kerja. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2 Y \cdot x_1 x_2$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” (Riduwan (2012:86))” dilihat dari nilai R Square berdasarkan tabel koefisien korelasi terhadap variabel Y. sedangkan 23,1% dipengaruhi oleh variabel luar, seperti menurut pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri pegawai, serta disiplin kerja yang keras Panji Anoraga (2018: 210-212)

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo sehingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Human Capital dan Lingkungan Kerja, dilihat dari segi Pengetahuan (knowledge) dimana pegawai selalu memiliki hasil yang baik dalam bekerja, pegawai selalu memiliki pengetahuan dalam bidangnya, dilihat dari Keahlian (expertise) dimana pegawai selalu memiliki

keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja, dalam bekerja pegawai sering berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai, dalam bekerja pegawai selalu memiliki mental yang positif, pegawai selalu memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja, dilihat dari Kemampaun (ability) dimana setiap pegawai selalu memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja, secara mental setiap pegawai memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan, pegawai selalu memiliki kemampuan fisik yang baik dalam bekerja, dilihat dari Keterampilan (skill) dimana pegawai selalu memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pegawai selalu memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar,

Sementara itu dilihat dari indikator Lingkungan Kerja melalui Lingkungan Kerja Fisik dimana pencahayaan / penerangan di tempat kerja seharusnya selalu menjadi prioritas, Sirkulasi udara di selalu sesuaikan dengan kondisi ruangan, jenis warna yang di pakai dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit) seharusnya selalu warna terang, kurangnya tingkat kebisingan di lingkungan kerja, penataan ruangan kerja harusnya selalu disesuaikan dengan ruang gerak pegawai, kebersihan di dalam ruang kerja selalu menjadi tanggung jawab bersama, dilihat dari segi Lingkungan Kerja Non Fisik dimana selalu adanya perasaan aman antara sesama pegawai, adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan, setiap pegawai selalu merasa puas dengan hasil kerjanya, serta adanya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan Human Capital serta Lingkungan Kerja yang diperhatikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada pada dinas terkait maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke tiga penelitian terdahulu Yuni Kasmawati (2018), Muhammad Idris (2023) Fadya Berlianna Rofiq (2023), dengan judul Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan Kerja: studi kasus dosen universitas budi luhur, Pengaruh Human Capital, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, Pengaruh human relation, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

4.7.2. Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Human Capital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Produktivitas Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Human Capital (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,347 atau 34,7%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Human Capital (X1) yang diterapkan oleh dinas maka dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) yang

baik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo menjadi faktor atau variabel terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa rendahnya Human Capital dilihat dari segi pengetahuan dimana indikator hasil menjelaskan terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dibidangnya output (pekerjaan) yang selalu dihasilkan terkadang terkesan kurang maksimal dikarenakan minimnya pengetahuan yang ada, dilihat dari segi keahlian yang menjadi faktor penyebabnya dimana indikator sifat spesifik menjelaskan bahwa dari beberapa pegawai cukup memiliki keahlian dibidang tertentu yang sifatnya spesifik atau sesuai dengan SK yang diberikan akan tetapi ada juga beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang kerjanya sehingga menyebabkan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, pada indikator fokus menjelaskan bahwa pegawai berfokus pada tujuan akan tetapi terkadang kurang memiliki mental yang positif yang berkaitan dengan masalah pribadi pegawai, serta ditemui pada indikator semangat motivasi dimana ada beberapa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja sebagian dari itu melakukan hal yang biasa saja dalam hal menyangkut rutinitas pekerjaannya khusunya dibagian kesekretariatan, dilihat dari segi kemampuan melalui indikator sifat bawaan dari lahir, secara mental, maupun fisik menjelaskan bahwa dimana beberapa pegawai memiliki memampuan berinteraksi dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan akan tetapi secara mental maupun fisik adapula pegawai yang kurang memiliki semangat dalam menumbuh kembangkan kemampuan yang dimilikinya dikarenakan bukan menjadi pegawai andalan (yang

memiliki kapasitas lebih) dari pegawai yang lainnya sehingga produktivitas kerja yang dimilikinya kurang mengalami peningkatan, dilihat dari keterampilan kerja melalui indikator menyelesaikan pekerjaan secara cepat, dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat/benar menjelaskan bahwa dimana rata – rata sebagian pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik hanya saja ada beberapa pegawai yang kurang mengasah keterampilan kerjanya dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, contoh beberapa tugas dikerjakan dengan tergesah gesah akhirnya banyak mengalami kesalahan dan koreksi yang berlebihan mencerminkan kurangnya produktivitas kerja yang ada.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang Gaol (2014:696) menyatakan bahwa Indikator Human Capital yaitu: 1). Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia: Indera penglihatan, pendengaran , penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.(Anggit NP 2015). 2). Keahlian (expertise) Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. (Lefrandi 2012). 3). Kemampaun (ability) adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.Pegawai dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi

dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Soelaiman (2007:112). 4). Keterampilan (skill) adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Sumberpengertian (2016).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Yuni Kasmawati (2018) Dengan judul Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan Kerja: studi kasus dosen universitas budi luhur. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa dengan adanya penerapan Human Capital Dan Lingkungan Kerja yang baik maka akan mempengaruhi Human Capital dosen di universitas budi luhur.

2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Produktivitas Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,652 atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja (X2) pada dinas terkait maka akan semakin tinggi pula Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa tingginya Lingkungan Kerja yang dapat dilihat dari segi lingkungan kerja fisik melalui indikator pencahayaan dimana ketersediaan penerangan yang maksimal sudah sdirasakan ditempat tempat tertentu, didalam ruangan yang pada awalnya hanya sebagian kecil ruangan yang mendapatkan penerangan yang baik, kini sudah menyeluruh mendapatkan

penerangan yang cukup baik, pada indikator sirkulasi udaran menjelaskan bahwa walaupun sirkulasi ruang yang ada cukup terbilang kecil untuk ruangan di beberapa staff pegawai akan tetapi setiap ruangan ditunjang dengan pendingin ruangan (AC) sehingga pegawai merasa nyaman melakukan aktifitas dalam bekerja, pada indikator tata letak ruang menjelaskan bahwa adanya perubahan dekorasi pada tata letak ruang gerak sehingga terbilang cukup luas untuk bekerja dan melakukan aktifitas kerja, indikator kebisingan menjelaskan bahwa suara bising kadang terjadi pada ruangan tertentu ketika di jam - jam istirahat dan pada siang hari di waktu – waktu luang saat tidak melakukan aktifitas pekerjaan akan tetapi tidak saat pada melakukan pekerjaan, serta indikator fasilitas menjelaskan bahwa cukup tersedianya fasilitas fasilitas kantor yang ada dan selalu dilakukan pemeliharaan asset kantor sehingga tetap terjaga dengan baik. pada lingkungan non fisik sudah baik dari segi keamanannya, serta selalu membina hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan mempunyai loyalitas yang tinggi dalam hal mencapai tujuan organisasi melakukan kunjungan kerja, dengan seluruh pegawai, serta pada indikator hubungan sesama rekan kerja menjelaskan bahwa selalu terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja (pegawai) dalam hal peningkatan produktivitas pegawai mempunyai kepuasan kerja atas imbalan yang diberikan atau penghargaan kepada pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja antar sesama pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo dalam Amirullah (2015:192) “tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Muhammad Idris (2023) dengan judul Pengaruh Human Capital, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil Penelitiannya adalah Human Capital, dan Lingkungan yang diterapkan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Human Capital, dan Lingkungan yang baik dan berkesinambungan akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Human Capital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo
2. Human Capital (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kadis Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Human Capital (X1), disarankan kepada kadis agar dapat memperhatikan indikator pengetahuan sehingga dapat membentuk hasil kerja yang baik dari setiap pegawai, disarankan kepada kadis kiranya dapat meningkatkan keahlian melalui pelatihan pelatihan

kerja yang ada sehingga pegawai dapat menguasai bidang kerjanya serta sesuai dengan SK penempatannya, disarankan pula kiranya kadis dapat memperhatikan fokus dan kemampuan pegawai pegawai sehingga dapat bekerja secara professional dapat membedakan urusan profesi dan privasi berfokus pada tujuan tanpa ada kaitanya dengan hubungan yang bersifat masalah pribadi, kadis juga perlu memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dari pegawai serta menghasilkan produktifitas kerja yang baik, serta disarankan pula kiranya kadis dapat memperhatikan keterampilan kerja dari setiap pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat, dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat/benar serta dapat meningkatkan produktivitas kerja tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Produktivitas Kerja. Misalnya menurut pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri pegawai, serta disiplin kerja yang keras Panji Anoraga (2018: 210-212).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito 2011. *Manajemen Personalia*, (Managemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ke lima. Cetakan Ke 14. Ghalia.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Panji. 2018. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Devi Yani. (2016). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Rumah Sakit se-Kota Bandar Lampung.
- Endri. 2012. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris, Jurnal ABFI Institute Perbanas/Universitas Bakrie, pp. 2342-2356.
- Gaol, Jummy L. 2014. Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivatiate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). SMART – Study & Management Research, 14(3), 52–61.
- Hartatik, Puji Indah. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Isniar Budiarti. 2017. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen : Pengaruh Kepemimpinan Karyawan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Distributor Susu CV. UMSKEY Bandung: Gedung Fakultas Ekonomi, Kampus I lantai 3 *New York*.
- Latunreng Wahyuddin, (2012), Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Mardiana. 2010. Manajemen Produksi. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.

- Ongkodihardjo, Martina Dwi Puji Astri, dkk. 2008. Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada KAP di Indonesia). Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 10 No. 1.
- Razak, Mashur. 2016. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Building Management Pada Pengelolaan Gedung Menara Bosowa Makassar. Journal STMIK Handayani Makassar
- Santoso. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. V, No.3, 200-213.
- Sedermayanti. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi Cetakan Ke Lima. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Shihombing, Umberto, 2014. Pengaruh Dalam Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan. Penilaian dalam Lingkungan Kerja Dan Motivasi berprestasi Terhadap Keputusan Kerja Pamong Praja.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2013. *Produktivitas Kerja Dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke9.Jakarta:Bumi Aksara
- Singarimbun. 2010. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono.2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

KUESIONER

ANGKET UNTUK PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU PROVINSI GORONTALO DALAM RANGKA MENGIKUR PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRDUKTIFITAS KERJA PEGAWAI

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Noorain A.Diu Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Human Capital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prduktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenarnya dan sejurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Noorain A.Diu

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

A. Human Capital (X1)

1. Pengetahuan (knowledge)

No	Pernyataan
1	Pegawai memiliki hasil yang baik dalam bekerja a. Selalu memiliki hasil yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki hasil yang baik dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki hasil yang baik dalam bekerja d. Jarang memiliki hasil yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki hasil yang baik dalam bekerja
2	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidangnya a. Selalu memiliki pengetahuan dalam bidangnya b. Sering memiliki memiliki pengetahuan dalam bidangnya c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan dalam bidangnya d. Jarang memiliki pengetahuan dalam bidangnya e. Tidak pernah memiliki pengetahuan dalam bidangnya

2. Keahlian (expertise)

1	Pegawai memiliki keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja a. Selalu memiliki keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja b. Sering memiliki keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja d. Jarang memiliki keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki keahlian/ sifat yang spesifik dalam bekerja
2	Dalam bekerja pegawai berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai a. Selalu berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai b. Sering berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai c. Kadang-kadang berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai d. Jarang berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai e. Tidak pernah berfokus pada tujuan/hasil kerja yang dicapai
3	Dalam bekerja pegawai memiliki mental yang positif a. Selalu memiliki mental yang positif b. Sering memiliki memiliki mental yang positif c. Kadang-kadang memiliki memiliki mental yang positif d. Jarang memiliki memiliki mental yang positif e. Tidak pernah memiliki memiliki mental yang positif
4	Pegawai memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja a. Selalu memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja b. Sering memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja d. Jarang memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki semangat motivasi yang tinggi dalam bekerja

3. Kemampaun (ability)

1	Setiap pegawai memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja d. Jarang memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kemampuan (bawaan dari lahir) yang baik dalam bekerja
2	Secara mental setiap pegawai memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan
	a. Selalu memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan b. Sering memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan c. Kadang-kadang memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan d. Jarang memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan e. Tidak pernah memiliki mental yang baik dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan
3	Pegawai memiliki kemampuann fisik yang baik dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kemampuann fisik yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki kemampuann fisik yang baik dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kemampuann fisik yang baik dalam bekerja d. Jarang memiliki kemampuann fisik yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kemampuann fisik yang baik dalam bekerja

4. Keterampilan (skill)

1	Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
	a. Selalu memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat b. Sering memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat c. Kadang-kadang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat d. Jarang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat e. Tidak pernah memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
2	Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar
	a. Selalu memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar b. Sering memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar c. Kadang-kadang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar d. Jarang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar e. Tidak pernah memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat/benar

B. Lingkungan Kerja (X2)

A. Lingkungan Kerja Fisik

1	Pencahayaan / penerangan di tempat kerja seharusnya menjadi prioritas
	a. Selalu menjadi prioritas b. Sering menjadi prioritas c. Kadang-kadang menjadi prioritas d. Jarang menjadi prioritas e. Tidak Pernah menjadi prioritas
2	Sirkulasi udara di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	a. Selalu di sesuaikan dengan kondisi ruangan b. Sering di sesuaikan dengan kondisi ruangan c. Kadang-kadang di sesuaikan dengan kondisi ruangan d. Jarang di sesuaikan dengan kondisi ruangan e. Tidak Pernah di sesuaikan dengan kondisi ruangan
3	Jenis warna yang di pakai dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit) seharusnya warna terang
	a. Selalu memakai warna terang b. Sering memakai warna terang c. Kadang-kadang memakai warna terang d. Jarang memakai warna terang e. Tidak Pernah memakai warna terang
4	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat menganggu pekerjaan
	a. Selalu menganggu pekerjaan b. Sering menganggu pekerjaan c. Kadang-kadang menganggu pekerjaan d. Jarang menganggu pekerjaan e. Tidak Pernah menganggu pekerjaan
5	Penataan ruangan kerja harusnya disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	a. Selalu disesuaikan dengan ruang gerak pegawai b. Sering disesuaikan dengan ruang gerak pegawai c. Kadang-kadang disesuaikan dengan ruang gerak pegawai d. disesuaikan dengan ruang gerak pegawai e. Tidak Pernah disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
6	kebersihan di dalam ruang kerja menjadi tanggung jawab bersama
	a. Selalu menjadi tanggung jawab bersama b. Sering menjadi tanggung jawab bersama c. Kadang-kadang menjadi tanggung jawab bersama d. Jarang menjadi tanggung jawab bersama e. Tidak Pernah menjadi tanggung jawab bersama

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

1	Adanya perasaan aman antara sesama pegawai
	a. Selalu dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai b. Sering dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai c. Kadang-kadang dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai d. Jarang dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai e. Tidak Pernah dirasakan dirasakan adanya perasaan aman antara sesama pegawai
2	Adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	a. Selalu adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan b. Sering adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan c. Kadang-kadang adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan d. Jarang adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan e. Tidak Pernah adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
3	Setiap pegawai puas dengan hasil kerjanya
	a. Selalu puas dengan hasil kerjanya b. Sering puas dengan hasil kerjanya c. Kadang-kadang puas dengan hasil kerjanya d. Jarang puas dengan hasil kerjanya e. Tidak Pernah puas dengan hasil kerjanya
4	Adanya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	a. Selalu ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai b. Sering ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai c. Kadang-kadang ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai d. Jarang ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai e. Tidak Pernah ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai

C. Produktivitas Kerja (Y)

1. Kemampuan

No	Pernyataan
1	Pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
	a. Selalu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
	b. Sering mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
	c. Kadang-kadang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
	d. Jarang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
	e. Tidak pernah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

2	Pegawai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
	a. Selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
	b. Sering berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
	c. Kadang-kadang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
	d. Jarang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
	e. Tidak pernah berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai

3. Semangat kerja

3	Pegawai memiliki semangat dalam bekerja
	a. Selalu memiliki semangat dalam bekerja
	b. Sering memiliki semangat dalam bekerja
	c. Kadang-kadang memiliki semangat dalam bekerja
	d. Jarang memiliki semangat dalam bekerja
	e. Tidak pernah memiliki semangat dalam bekerja

4. Pengembangan diri

4	Pegawai senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
	a. Selalu senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
	b. Sering senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
	c. Kadang-kadang senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
	d. Jarang senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
	e. Tidak pernah senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja

5. Mutu

5	Pegawai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja
	a. Selalu memiliki kualitas yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki kualitas yang baik dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki kualitas yang baik dalam bekerja d. Jarang memiliki kualitas yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kualitas yang baik dalam bekerja

6. Efisiensi

6	Setiap pekerjaan dari pegawai memiliki hasil yang baik
	a. Selalu memiliki hasil yang baik b. Sering memiliki hasil yang baik c. Kadang-kadang memiliki hasil yang baik d. Jarang memiliki hasil yang baik e. Tidak pernah memiliki hasil yang baik

LAMPIRAN 2:

Data Ordinal

X1												X2													
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	36	4	5	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3	5		
2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	
2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	26	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	36	5	4	
3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	3	4	4	3	4	4	4	3	29	5	4		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
4	2	4	3	4	2	4	4	2	2	4	35	4	4	3	3	3	3	4	3	4	28	3	4		
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	23	4	3	4	3	4	4	4	4	3	29	4	4		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	26	3	4		
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	32	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	3	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	3	4	
2	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	27	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	
2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	26	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	28	3	4	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	30	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	35	4	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	23	4	3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4		
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	36	4	5	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3	5	
2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	36	4	5	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3	5	
2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	

Y					
4	4	4	5	27	
5	4	4	4	26	
5	5	5	5	30	
5	5	4	4	28	
3	3	4	4	22	
5	5	4	5	29	
4	4	4	4	25	
5	5	5	5	30	
5	5	4	4	27	
5	5	5	5	30	
3	4	3	4	21	
5	5	5	4	29	
5	5	5	5	30	
5	5	5	5	30	
5	5	5	5	30	
4	4	4	3	24	
4	4	4	3	23	
5	5	5	5	30	
3	3	4	4	21	
4	4	4	4	24	
3	4	4	3	21	
4	4	4	4	24	
4	4	4	4	24	
3	4	4	4	22	
3	4	4	3	21	
4	3	4	4	23	
4	5	4	4	26	
3	5	4	3	22	
3	5	4	3	22	
4	5	5	4	27	
5	4	4	3	24	
3	3	3	4	20	
3	3	3	4	20	
5	4	4	4	26	
5	5	5	5	30	
5	5	4	4	28	
3	3	4	4	22	
5	5	4	5	29	
3	3	3	4	20	
5	4	4	4	26	
5	5	5	5	30	
5	5	4	4	28	
3	3	4	4	22	
5	5	4	5	29	
4	4	4	4	25	

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	33.000	0.733	0.733	0.329	0.623	1.000
	3.000	7.000	0.156	0.889	0.189	1.221	2.343
	4.000	5.000	0.111	1.000	0.000	2.000	3.153
2.000	2.000	24.000	0.533	0.533	0.398	0.084	1.000
	3.000	15.000	0.333	0.867	0.215	1.111	2.292
	4.000	6.000	0.133	1.000	0.000	4.000	3.360
3.000	2.000	33.000	0.733	0.733	0.329	0.623	1.000
	3.000	9.000	0.200	0.933	0.129	1.501	2.444
	4.000	3.000	0.067	1.000	0.000	2.000	3.388
4.000	2.000	20.000	0.444	0.444	0.395	-0.140	1.000
	3.000	22.000	0.489	0.933	0.129	1.501	2.433
	4.000	3.000	0.067	1.000	0.000	4.000	3.829
5.000	2.000	33.000	0.733	0.733	0.329	0.623	1.000
	3.000	7.000	0.156	0.889	0.189	1.221	2.343
	4.000	5.000	0.111	1.000	0.000	2.000	3.153
6.000	2.000	24.000	0.533	0.533	0.398	0.084	1.000
	3.000	15.000	0.333	0.867	0.215	1.111	2.292
	4.000	6.000	0.133	1.000	0.000	2.000	3.360
7.000	2.000	33.000	0.733	0.733	0.329	0.623	1.000
	3.000	9.000	0.200	0.933	0.129	1.501	2.444
	4.000	3.000	0.067	1.000	0.000	2.000	3.388
8.000	2.000	24.000	0.533	0.533	0.398	0.084	1.000
	3.000	18.000	0.400	0.933	0.129	1.501	2.416
	4.000	3.000	0.067	1.000	0.000	3.000	3.685
9.000	2.000	30.000	0.667	0.667	0.364	0.431	1.000
	3.000	14.000	0.311	0.978	0.053	2.010	2.544
	4.000	1.000	0.022	1.000	0.000	2.000	3.927
#####	2.000	24.000	0.533	0.533	0.398	0.084	1.000
	3.000	15.000	0.333	0.867	0.215	1.111	2.292
	4.000	6.000	0.133	1.000	0.000	2.000	3.360
#####	2.000	33.000	0.733	0.733	0.329	0.623	1.000
	3.000	9.000	0.200	0.933	0.129	1.501	2.444
	4.000	3.000	0.067	1.000	0.000	3.000	3.388

Succesive Interval

Data Ordinal

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	6.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	15.000	0.333	0.467	0.398	-0.084	2.068
	5.000	24.000	0.533	1.000	0.000	4.000	3.360
2.000	3.000	12.000	0.267	0.267	0.329	-0.623	1.000
	4.000	13.000	0.289	0.556	0.395	0.140	2.002
	5.000	20.000	0.444	1.000	0.000	5.000	3.121
3.000	3.000	10.000	0.222	0.222	0.298	-0.765	1.000
	4.000	13.000	0.289	0.511	0.399	0.028	1.991
	5.000	22.000	0.489	1.000	0.000	5.000	3.156
4.000	3.000	12.000	0.267	0.267	0.329	-0.623	1.000
	4.000	9.000	0.200	0.467	0.398	-0.084	1.887
	5.000	24.000	0.533	1.000	0.000	4.000	2.978
5.000	3.000	14.000	0.311	0.311	0.353	-0.493	1.000
	4.000	9.000	0.200	0.511	0.399	0.028	1.909
	5.000	22.000	0.489	1.000	0.000	4.000	2.951
6.000	3.000	7.000	0.156	0.156	0.239	-1.013	1.000
	4.000	14.000	0.311	0.467	0.398	-0.084	2.025
	5.000	24.000	0.533	1.000	0.000	4.000	3.281
7.000	3.000	10.000	0.222	0.222	0.298	-0.765	1.000
	4.000	16.000	0.356	0.578	0.391	0.196	2.077
	5.000	19.000	0.422	1.000	0.000	4.000	3.267
8.000	3.000	15.000	0.333	0.333	0.364	-0.431	1.000
	4.000	12.000	0.267	0.600	0.386	0.253	2.006
	5.000	18.000	0.400	1.000	0.000	4.000	3.057

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.000	2.002	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.002
2.068	3.121	1.991	2.978	2.951	2.025	2.077	3.057	20.267
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	2.002	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	2.006	23.000
1.000	2.002	1.991	1.887	1.909	1.000	2.077	2.006	13.871
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	2.002	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	2.006	20.767
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	2.002	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	2.006	23.000
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	23.915
3.360	2.002	3.156	2.978	1.909	3.281	2.077	2.006	20.767
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	2.002	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	2.006	23.000
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	23.980
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
2.068	1.000	1.991	1.887	1.000	2.025	2.077	1.000	13.048
2.068	1.000	1.991	1.000	1.000	2.025	2.077	1.000	12.161
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
2.068	2.002	1.000	1.000	1.000	2.025	1.000	2.006	12.101
2.068	1.000	1.991	1.000	1.909	2.025	2.077	1.000	13.069
2.068	1.000	1.000	1.000	1.000	2.025	1.000	1.000	10.093
2.068	1.000	1.991	1.887	1.909	2.025	2.077	2.006	14.962
2.068	2.002	1.991	1.887	1.000	3.281	2.077	2.006	16.311
2.068	1.000	1.000	1.000	1.000	2.025	1.000	1.000	10.093
2.068	1.000	1.000	1.000	1.000	2.025	1.000	1.000	10.093
1.000	1.000	1.991	1.000	1.909	1.000	2.077	1.000	10.976
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	2.006	24.119
3.360	1.000	1.000	1.000	1.000	3.281	1.000	1.000	12.641
3.360	1.000	1.000	1.000	1.887	1.909	3.281	1.000	14.437
3.360	3.121	1.991	1.887	1.909	3.281	2.077	2.006	19.631
2.068	1.000	1.991	1.887	1.000	2.025	2.077	1.000	13.048
1.000	2.002	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.002
1.000	2.002	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.002
2.068	3.121	1.991	2.978	2.951	2.025	2.077	3.057	20.267
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	2.002	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	2.006	23.000
1.000	2.002	1.991	1.887	1.909	1.000	2.077	2.006	13.871
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
2.068	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.068
3.360	2.002	3.156	2.978	1.909	2.025	3.267	2.006	20.702
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
2.068	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	2.077	3.057	22.688
2.068	2.002	1.991	1.887	1.000	2.025	2.077	1.000	14.050
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170
3.360	3.121	3.156	2.978	2.951	3.281	3.267	3.057	25.170

Data Ordinal

No	Produktivitas Kerja (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	4	4	5	27
2	4	5	5	4	4	4	26
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	4	28
5	3	5	3	3	4	4	22
6	5	5	5	5	4	5	29
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	5	5	4	4	27
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	4	3	4	3	4	21
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	4	4	4	3	24
17	4	4	4	4	4	3	23
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	4	3	3	4	4	21
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	3	4	4	3	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	3	4	4	4	22
25	3	4	3	4	4	3	21
26	4	4	4	3	4	4	23
27	4	5	4	5	4	4	26
28	3	4	3	5	4	3	22
29	3	4	3	5	4	3	22
30	4	5	4	5	5	4	27
31	4	4	5	4	4	3	24
32	3	4	3	3	3	4	20
33	3	4	3	3	3	4	20
34	4	5	5	4	4	4	26
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	4	4	28
37	3	5	3	3	4	4	22
38	5	5	5	5	4	5	29
39	3	4	3	3	3	4	20
40	4	5	5	4	4	4	26
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	4	4	28
43	3	5	3	3	4	4	22
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	4	4	4	4	4	25

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	13.000	0.289	0.289	0.342	-0.557	1.000
	4.000	11.000	0.244	0.533	0.398	0.084	1.954
	5.000	21.000	0.467	1.000	0.000		3.035
2.000	4.000	20.000	0.444	0.444	0.395	-0.140	1.000
	5.000	25.000	0.556	1.000	0.000		2.600
	3.000	13.000	0.289	0.289	0.342	-0.557	1.000
3.000	4.000	11.000	0.244	0.533	0.398	0.084	1.954
	5.000	21.000	0.467	1.000	0.000		3.035
	4.000	8.000	0.178	0.178	0.260	-0.924	1.000
4.000	4.000	16.000	0.356	0.533	0.398	0.084	2.079
	5.000	21.000	0.467	1.000	0.000		3.316
	5.000	4.000	0.089	0.089	0.161	-1.348	1.000
5.000	4.000	30.000	0.667	0.756	0.314	0.692	2.580
	5.000	11.000	0.244	1.000	0.000		4.095
	6.000	3.000	0.156	0.156	0.239	-1.013	1.000
6.000	4.000	25.000	0.556	0.711	0.342	0.557	2.350
	5.000	13.000	0.289	1.000	0.000		3.718

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	Total
3.035	2.600	1.954	2.079	2.580	3.718	15.966
1.954	2.600	3.035	2.079	2.580	2.350	14.598
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
3.035	2.600	3.035	3.316	2.580	2.350	16.917
1.000	2.600	1.000	1.000	2.580	2.350	10.531
3.035	2.600	3.035	3.316	2.580	3.718	18.284
3.035	1.000	1.954	2.079	2.580	2.350	12.998
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
3.035	1.000	3.035	3.316	2.580	2.350	15.317
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
1.000	1.000	1.000	2.079	1.000	2.350	8.429
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	2.350	18.431
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
3.035	1.000	1.954	2.079	2.580	1.000	11.648
1.954	1.000	1.954	2.079	2.580	1.000	10.568
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
1.000	1.000	1.000	1.000	2.580	2.350	8.931
1.954	1.000	1.954	2.079	2.580	2.350	11.918
1.000	1.000	1.000	2.079	2.580	1.000	8.659
1.954	1.000	1.954	2.079	2.580	2.350	11.918
1.954	1.000	1.954	2.079	2.580	2.350	11.918
1.000	1.000	1.000	2.079	2.580	2.350	10.009
1.000	1.000	1.000	2.079	2.580	1.000	8.659
1.954	1.000	1.954	1.000	2.580	2.350	10.839
1.954	2.600	1.954	3.316	2.580	2.350	14.756
1.000	1.000	1.000	3.316	2.580	1.000	9.897
1.000	1.000	1.000	3.316	2.580	1.000	9.897
1.954	2.600	1.954	3.316	4.095	2.350	16.270
1.954	1.000	3.035	2.079	2.580	1.000	11.648
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.350	7.350
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.350	7.350
1.954	2.600	3.035	2.079	2.580	2.350	14.598
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
3.035	2.600	3.035	3.316	2.580	2.350	16.917
1.000	2.600	1.000	1.000	2.580	2.350	10.531
3.035	2.600	3.035	3.316	2.580	3.718	18.284
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.350	7.350
1.954	2.600	3.035	2.079	2.580	2.350	14.598
3.035	2.600	3.035	3.316	4.095	3.718	19.799
3.035	2.600	3.035	3.316	2.580	2.350	16.917
1.000	2.600	1.000	1.000	2.580	2.350	10.531
3.035	2.600	3.035	3.316	2.580	3.718	18.284

3.035	1.000	1.954	2.079	2.580	2.350	12.998
-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

LAMPIRAN 3:

Correlations

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
	Pearson Correlation	1	,360*	,790**	,673**	1,000**	,360*	,790**	,528**	,563**	,360*	,790**	,824**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,015	,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000	,015	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,360*	1	,419**	,576**	,360*	1,000**	,419**	,586**	,263	1,000**	,419**	,763**
X1.2	Sig. (2-tailed)		,015		,004	,000	,015	,000	,004	,000	,081	,000	,004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,790**	,419**	1	,471**	,790**	,419**	1,000**	,723**	,618**	,419**	1,000**	,869**
X1.3	Sig. (2-tailed)		,000	,004		,001	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,673**	,576**	,471**	1	,673**	,576**	,471**	,478**	,283	,576**	,471**	,728**
X1.4	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001		,000	,000	,001	,001	,060	,000	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	1,000**	,360*	,790**	,673**	1	,360*	,790**	,528**	,563**	,360*	,790**	,824**
X1.5	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,000	,000		,015	,000	,000	,000	,015	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,360*	1,000**	,419**	,576**	,360*	1	,419**	,586**	,263	1,000**	,419**	,763**
X1.6	Sig. (2-tailed)		,015	,000	,004	,000	,015		,004	,000	,081	,000	,004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,790**	,419**	1,000**	,471**	,790**	,419**	1	,723**	,618**	,419**	1,000**	,869**
X1.7	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,001	,000	,004		,000	,000	,004	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,528**	,586**	,723**	,478**	,528**	,586**	,723**	1	,307*	,586**	,723**	,782**
X1.8	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,040	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,563**	,263	,618**	,283	,563**	,263	,618**	,307*	1	,263	,618**	,598**
X1.9	Sig. (2-tailed)		,000	,081	,000	,060	,000	,081	,000	,040		,081	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,360*	1,000**	,419**	,576**	,360*	1,000**	,419**	,586**	,263	1	,419**	,763**
X1.10	Sig. (2-tailed)		,015	,000	,004	,000	,015	,000	,004	,000	,081		,004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,790**	,419**	1,000**	,471**	,790**	,419**	1,000**	,723**	,618**	,419**	1	,869**
X1.11	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,001	,000	,004	,000	,000	,004		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,824**	,763**	,869**	,728**	,824**	,763**	,869**	,782**	,598**	,763**	,869**	1
X1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	45	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	11

Correlations

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
	Pearson Correlation	1	,485**	,671**	,702**	,634**	,896**	,659**	,578**	,788**
X2.1	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,485**	1	,703**	,785**	,787**	,510**	,673**	,899**	,839**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,671**	,703**	1	,905**	,851**	,657**	,950**	,787**	,929**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,702**	,785**	,905**	1	,887**	,686**	,857**	,860**	,953**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,634**	,787**	,851**	,887**	1	,617**	,828**	,875**	,927**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,896**	,510**	,657**	,686**	,617**	1	,603**	,594**	,780**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,659**	,673**	,950**	,857**	,828**	,603**	1	,750**	,900**
X2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,578**	,899**	,787**	,860**	,875**	,594**	,750**	1	,909**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,788**	,839**	,929**	,953**	,927**	,780**	,900**	,909**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	45	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	8

Correlations

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Pearson Correlation	1	,502**	,877**	,687**	,599**	,597**	,901**
Y1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	,502**	1	,607**	,464**	,572**	,662**	,742**
Y2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	,877**	,607**	1	,687**	,599**	,557**	,909**
Y3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	,687**	,464**	,687**	1	,639**	,375*	,803**
Y4 Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,011	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	,599**	,572**	,599**	,639**	1	,494**	,777**
Y5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,000
N	45	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	,597**	,662**	,557**	,375*	,494**	1	,736**
Y6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,001		,000
N	45	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	,901**	,742**	,909**	,803**	,777**	,736**	1
Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	45	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	6

Correlations

Correlations

	X1	X2
Pearson Correlation	1	,494**
X1 Sig. (2-tailed)		,001
N	45	45
Pearson Correlation	,494**	1
X2 Sig. (2-tailed)	,001	
N	45	45

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,758	1,704

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,341	2	202,670	69,827	,000 ^b
	Residual	121,904	42	2,902		
	Total	527,244	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6,337	1,640	3,863	,000
	X1	,215	,053	4,069	,000
	X2	,393	,051	7,636	,000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4**FREKUENSI**
Variabel Human Capital (X1)
Frequency Table
X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	73,3	73,3
	3	7	15,6	88,9
	4	5	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	53,3	53,3
	3	15	33,3	86,7
	4	6	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	73,3	73,3
	3	9	20,0	93,3
	4	3	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	44,4	44,4
	3	22	48,9	93,3
	4	3	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	73,3	73,3
	3	7	15,6	88,9
	4	5	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	53,3	53,3
	3	15	33,3	86,7
	4	6	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	73,3	73,3
	3	9	20,0	93,3
	4	3	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	53,3	53,3
	3	18	40,0	93,3
	4	3	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	30	66,7	66,7
	3	14	31,1	97,8
	4	1	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	53,3	53,3
	3	15	33,3	86,7
	4	6	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	73,3	73,3
	3	9	20,0	93,3
	4	3	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13,3	13,3
	4	15	33,3	46,7
	5	24	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26,7	26,7
	4	13	28,9	55,6
	5	20	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22,2	22,2
	4	13	28,9	51,1
	5	22	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26,7	26,7
	4	9	20,0	46,7
	5	24	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	31,1	31,1
	4	9	20,0	51,1
	5	22	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,6	15,6
	4	14	31,1	46,7
	5	24	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22,2	22,2
	4	16	35,6	57,8
	5	19	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	33,3	33,3
	4	12	26,7	60,0
	5	18	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28,9	28,9
	4	11	24,4	53,3
	5	21	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	44,4	44,4
	5	25	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28,9	28,9
	4	11	24,4	53,3
	5	21	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8
	4	16	35,6	53,3
	5	21	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	8,9	8,9	8,9
Valid	4	30	66,7	66,7
5	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	15,6	15,6	15,6
Valid	4	25	55,6	55,6
5	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

RUMUS T-HITUNG

Variabel Human Capital (X1)

Variabel	r	n	r²	1-r²	r²/n-2	t hitung	t tabel
X1	0,824	45	0.679	0.321	5.403	16.83	2,017
	0,763	45	0.582	0.418	5.003	11.97	2,017
	0,869	45	0.755	0.245	5.698	23.27	2,017
	0,728	45	0.530	0.470	4.774	10.16	2,017
	0,824	45	0.679	0.321	5.403	16.83	2,017
	0,763	45	0.582	0.418	5.003	11.97	2,017
	0,869	45	0.755	0.245	5.698	23.27	2,017
	0,782	45	0.612	0.388	5.128	13.20	2,017
	0,598	45	0.358	0.642	3.921	6.10	2,017
	0,763	45	0.582	0.418	5.003	11.97	2,017
	0,869	45	0.755	0.245	5.698	23.27	2,017

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	r	n	r²	1-r²	r²/n-2	t hitung	t tabel
X2	0,788	45	0.621	0.379	5.167	13.63	2,017
	0,839	45	0.704	0.296	5.502	18.58	2,017
	0,929	45	0.863	0.137	6.092	44.48	2,017
	0,953	45	0.908	0.092	6.249	68.08	2,017
	0,927	45	0.859	0.141	6.079	43.21	2,017
	0,780	45	0.608	0.392	5.115	13.06	2,017
	0,900	45	0.810	0.190	5.902	31.06	2,017
	0,909	45	0.826	0.174	5.961	34.31	2,017

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	r	n	r²	1-r²	r²/n-2	t hitung	t tabel
Y	0,901	45	0.812	0.188	5.908	31.39	2,017
	0,742	45	0.551	0.449	4.977	11.07	2,017
	0,909	45	0.826	0.174	6.098	35.10	2,017
	0,803	45	0.645	0.355	5.387	15.17	2,017
	0,777	45	0.604	0.396	5.212	13.15	2,017
	0,736	45	0.542	0.458	4.937	10.77	2,017



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5100/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IV/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi
Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Noorain A. Diu
NIM : E2120021
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU
PINTU PROVINSI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
SATU PINTU PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jln. Tengah Desa Toto Selatan Kec. Kabilo Kab. Bone Bolango Telp. (0435) 8591278

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000 /DPMPTSP/ 447 / VI /2024

Berdasarkan surat dari Universitas Icsan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Nomor 5100/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IV/2024 Tanggal 22 April 2024 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Gorontalo, menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	Noorain A. Diu
NIM	:	E2120021
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo.

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo dari Mei sd Juni 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





GUBERNUR GORONTALO

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/Kesbangpol/1209/V/2024

1. Dasar:

- a. Undang-undang Nomor 38 tahun 2000 tentang pembentukan Provinsi Gorontalo.
- b. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4219).
- c. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- e. Perda Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan Lembaga - Lembaga Teknis Daerah
- f. Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 047/SKT-SPN/FE-UNISAN/V/2024 tanggal 15 Mei 2024 Perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian

2. Menimbang:

Bawa dalam rangka tertib administrasi, pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan penelitian serta Stabilitas Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo maka perlu memberikan Rekomendasi Penelitian berdasarkan Izin Penelitian.

PJ. GUBERNUR GORONTALO, memberikan rekomendasi kepada:

- a. nama : Noorain A. Diu
b. nim : E2120021
c. program studi : (S1) Manajemen
d. alamat peneliti : Kec. Telaga, Kab. Gorontalo
e. untuk : Melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo**".
1) Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui seberapa besar variable human capital (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo
2) Lokasi Penelitian : Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Gorontalo
3) Waktu Penelitian : Mei s.d. Juli 2024

3. Sebelum melakukan Penelitian agar melapor ke Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian serta menjaga keamanan dan ketertiban.
4. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE.



5. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
6. Apabila masa berlaku surat rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka perpanjangan penelitian harus diajukan kembali kepada Instansi Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo.
7. Hasil Penelitian agar diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada **Gubernur Gorontalo Cq. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo**.
8. Surat rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 16 Mei 2024

a.n. PJ. GUBERNUR GORONTALO
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI GORONTALO



Dilandatangi secara elektronik oleh :
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK



MUHAMAD ALI IMRAN BALI, S.I.P., M.S.I.
yang ditandai oleh BS.E.

Tembusan:

1. Pj. Gubernur Gorontalo
2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Gorontalo
3. Yang Bersangkutan

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 072/SRP/FE-UNISAN/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Noorain A Diu
NIM : E2120021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan
DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 15 Juni 2024
Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

PAPER NAME

**FILE TURNITIN NOORAIN A. DIU (E21200
21) (1).docx**

AUTHOR

NOORAIN A.DIU A.DIU

WORD COUNT

14466 Words

CHARACTER COUNT

91457 Characters

PAGE COUNT

81 Pages

FILE SIZE

359.5KB

SUBMISSION DATE

Jun 13, 2024 12:26 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 13, 2024 12:28 PM GMT+8

● 29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 29% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 29% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	e-jurnal.nobel.ac.id	2%
	Internet	
2	repository.stei.ac.id	2%
	Internet	
3	iyb.ac.id	2%
	Internet	
4	dspace.uii.ac.id	2%
	Internet	
5	e-journal.uajy.ac.id	2%
	Internet	
6	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	1%
	Internet	
7	repository.umpalopo.ac.id	1%
	Internet	
8	peraturan.bpk.go.id	1%
	Internet	

9	repository.dharmawangsa.ac.id	1%
	Internet	
10	scribd.com	1%
	Internet	
11	elibrary.unikom.ac.id	1%
	Internet	
12	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	1%
	Submitted works	
13	jtebr.unisan.ac.id	1%
	Internet	
14	dpmesdmtrans.gorontaloprov.go.id	1%
	Internet	
15	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
	Internet	
16	e-journal.hamzanwadi.ac.id	<1%
	Internet	
17	arpusda-gorontaloprov.cf	<1%
	Internet	
18	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
19	jurnal.unigo.ac.id	<1%
	Internet	
20	123dok.com	<1%
	Internet	

21	gorontalo.sdgs.web.id	<1%
	Internet	
22	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
	Internet	
23	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
24	e-renggar.kemkes.go.id	<1%
	Internet	
25	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
26	repository.ung.ac.id	<1%
	Internet	
27	manajemenmentor.blogspot.com	<1%
	Internet	
28	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
29	journal.iaingorontalo.ac.id	<1%
	Internet	
30	repository.unars.ac.id	<1%
	Internet	
31	docplayer.info	<1%
	Internet	

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi

Nama : Noorain A. Diu
Nim : E2120021
Tempat/ Tgl Lahir : Gorontalo / 20 April 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen SDM
Alamat : Jl. Husin Bilondatu, Kec. Telaga, Kab. Gorontalo, Prov. Gorontalo.



2. Riwayat Pendidikan

- A. Tamatan SDN 5 Telaga, Tahun : 2008 – 2014
- B. Tamatan SMP 1 Telaga, Tahun : 2014 – 2017
- C. Tamatan SMKN 1 Gorontalo, Tahun : 2017 - 2020