



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Mayang Arinda Marcella, Muhamad Effendi, Ade Famalika
¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: mayangam77@gmail.com, m.effendi1969@gmail.com,
adefamalika@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dan team work terhadap kinerja pegawai dengan pelayanan sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada 35 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, manajemen sumber daya manusia dan *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Pelayanan sebagai variabel moderasi, Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai tidak mampu memoderasi Pelayanan, team work terhadap kinerja pegawai tidak mampu memoderasi pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pentingnya memperhatikan manajemen sumber daya manusia dan team work yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu musu rawas.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, *Team Work*, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the role of human resource management and Teamwork on employee performance with service as a moderating variable at the Musi Rawas Investment and One-Stop Integrated Service Office. This study uses a quantitative method with data collection through observation and distribution of questionnaires to 35 employees of the Musi Rawas Investment and One-Stop Integrated Service Office. The results of the study indicate that Human Resource Management does not affect employee performance, Team Work has a significant effect on Employee Performance, human resource management and team work have a significant effect on employee performance with Service as a moderating variable, Human Resource Management on employee performance is unable to moderate Service, team work on employee performance is unable to moderate service at the Investment and One-Stop Integrated Service Office. The conclusion of this study is that the importance of paying attention to proper human resource management and team work is very important to improve the performance of employees of the Musi Rawas Investment and One-Stop Integrated Service Office.

Keywords: Human Resource Management, Team Work, Performance.



I. PENDAHULUAN

Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini diamanatkan dalam peraturan undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Dalam peraturan dijelaskan bahwa Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan wujud sebuah sistem pelayanan terpadu dimana proses pengelolaan beberapa jenis pelayanan dilakukan secara terintegrasi dalam satu tempat. Sementara konsep Pelayanan Terpadu Satu Pintu sendiri adalah penyelenggaraan kegiatan perizinan dan non perizinan yang proses pengelolaannya dari mulai tahap permohonan sampai ke tahap penerbitan dokumen dilakukan secara terpadu dalam satu tempat (Anshori et al., 2014).

Instansi pemerintahan yang menjalankan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk memenuhi kepuasan masyarakat secara luas tentu membutuhkan standar nilai kinerja pegawai agar tercapai kualitas pelayanan publik yang baik, cepat, dan efisien. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi termasuk dalam hal hubungan antar pegawai. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja instansi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja instansi. Indikator yang mempengaruhinya terlihat pada kualitas, ketepatan waktu, komitmen. Kinerja pegawai dipengaruhi Sumber daya manusia, *Team work* dan Pelayanan, Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam instansi, dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai serta menjalin kerja sama yang baik dengan sesama pegawai (Awalia et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi lapangan, peneliti mengamati bahwa di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Musi Rawas, mengenai peran manajemen sumber daya manusia dan *team work* bahwa kurangnya empati pegawai dalam pelayanan, kurang optimalnya pegawai dalam manajemen waktu. Dalam *Team work* terlihat bahwa kurangnya kerja sama yang efektif, Selain itu, didalam pelayanan belum optimalnya pelayanan serta proses yang rumit dan memakan waktu, kurangnya komunikasi dan pelayanan yang lamban serta kualitas pelayanan yang tidak merata. Hal ini terlihat pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang masih memiliki pegawai yang kurang bekerja sama, sehingga pelayanan tidak terpadu dan masih adanya keterlambatan dalam pelayanan, belum optimalnya pekerjaan yang dilaksanakan sesuai target yang telah diberikan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional moderasi dimana data yang diperoleh dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat) dengan variabel moderasi. Pendekatan yang digunakan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis dengan statistik. Jadi jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif.

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



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

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

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jenis data yang diperoleh dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian penelitian ini mengembangkan kuisioner yang dimaksudkan untuk menganalisis dan menilai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (manajemen sumber daya manusia, *Teamwork*), variabel moderasi (pelayanan), dan variabel terikat (kinerja pegawai). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yaitu peneliti menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Teknik Analisis data yang digunakan yaitu: Uji Instrument Penelitian (Uji validitas dan Uji Reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji linieritas) dan Analisis Regresi Sederhana, Koefisien Korelasi, Uji t, Analisis Regresi Berganda serta *moderated regression analysis* (MRA).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuisioner yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lubuklinggau dengan sampel 20 responden diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas

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

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

NO	Item Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} n=20$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
MSD M (X1)	X1.1	0,504	0,444	Valid
	X1.2	0,489	0,444	Valid
	X1.3	0,818	0,444	Valid
	X1.4	0,554	0,444	Valid
	X1.5	0,464	0,444	Valid
	X1.6	0,469	0,444	Valid
	X1.7	0,702	0,444	Valid
	X1.8	0,504	0,444	Valid
	X1.9	0,718	0,444	Valid
	X1.10	0,820	0,444	Valid
<i>Team Work</i> (X2)	X2.1	0,478	0,444	Valid
	X2.2	0,836	0,444	Valid
	X2.3	0,711	0,444	Valid
	X2.4	0,548	0,444	Valid
	X2.5	0,744	0,444	Valid
	X2.6	0,640	0,444	Valid
Pelaya nan (M)	M1	0,592	0,444	Valid
	M2	0,859	0,444	Valid
	M3	0,600	0,444	Valid
	M4	0,772	0,444	Valid
	M5	0,657	0,444	Valid
	M6	0,820	0,444	Valid
	M7	0,525	0,444	Valid
	M8	0,474	0,444	Valid
	Y1	0,590	0,444	Valid
	Y2	0,616	0,444	Valid
Kinerja Pegaw ai (Y)	Y3	0,832	0,444	Valid
	Y4	0,916	0,444	Valid
	Y5	0,965	0,444	Valid
	Y6	0,966	0,444	Valid
	Y7	0,974	0,444	Valid
	Y8	0,967	0,444	Valid
	Y9	0,983	0,444	Valid
	Y10	0,962	0,444	Valid
	Y11	0,982	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 1 di atas hasil uji validitas sebanyak 20 responden untuk

variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), *Team Work* (X_2), Pelayanan (M), Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan bahwa, semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang diperoleh lebih besar dari $r_{tabel} = 0,444$. Jadi, disimpulkan bahwa hasil uji validitas semua pernyataan valid dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel} n=20 ($\alpha=0,05$)	Keterangan
MSDM (X_1)	0,760	0,444	Reliabel
Team Work (X_2)	0,781	0,444	Reliabel
Pelayanan (M)	0,772	0,444	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,967	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas variabel Manajemen Sumber Daya Manusia, *Team Work*, Pelayanan dan Kinerja Pegawai dapat dilihat di tabel – tabel di bawah ini :
Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq r_{tabel}$ dengan menggunakan kriteria perhitungan $df = n-20$, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,444$. Dengan demikian melihat hasil pengujian yang dihasilkan dari nilai koefisien (*Cronbach alpha*). Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 sehingga semua instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan item pernyataan akan digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

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

a. Hasil Uji Normalitas

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

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	MSDM (X_1)	Team Work (X_2)	Pelayanan (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
N	35	35	35	35
Normal Parameter $s^{a,b}$	Mean 48,94 Std. Deviation 4,432	37,57 8,593	43,26 5,787	49,77 5,418
Most Extreme Difference	Absolute 0,130	0,246	0,153	0,202
Positive	0,099	0,246	0,153	0,167
Negative	-,130	-,144	-,088	-,202
Kolmogorov-Smirnov Z	0,130	0,246	0,153	0,202
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,546	0,024	0,347	0,094

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 3 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,130 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,546 > 0,05. Sedangkan, variabel *Team Work* (X_2) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,246 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,024 > 0,05. Kemudian, variabel Pelayanan (Z) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,153 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,347 > 0,05. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,202 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,094 > 0,05. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

b. Hasil Uji Linearitas

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

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

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) MSDM (X1)	(Combine d)	74,669	7	10,667	,586	,761
	Between Groups	1,569	1	1,569	0,86	,771
	Deviation from Linearity	73,100	6	12,183	0,67	,675
	Within Groups	491,217	27	18,193		
	Total	565,868	34			

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025.

Tabel 4 di atas hasil uji linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,771 > 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,675 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai adalah linear.

3. Hasil Analisis Data

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

1) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

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

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025.

Tabel 5 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 48,987 + 0,043 X_1$.

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

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

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

2) Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,045 ^a	0,002	0,028

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025.

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) yang diperoleh adalah 0,045. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sangat rendah yaitu sebesar 0,045 karena nilai berada di interval koefisien 0,00 – 0,199.

3) Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial) Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Model	t	sig
1 (Constant)	5,755	0,000
MSDM (X1)	0,258	0,798

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 7 hasil uji t di atas dengan variabel Manajemen Sumber daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,258$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (35-1=34) = 1,690$ dengan nilai signifikan 0,798 $> 0,05$. Artinya, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.



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

1) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8 Hasil Regresi Linear Sederhana *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 8 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 36,755 + 0,451 X_2$.

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 36,755$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel *Team Work* (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 36,755 satuan.

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

2) Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) *Team Work* dan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients <i>B</i>	Standardized Coefficients <i>Beta</i>	Std. Error	sig
(Constant)	36,755		5,481	,000
1 <i>Team Work</i> (X_2)	,451	,161	,439	,008

Sumber : Pengelolaan Data Primer Tahun 2025.

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel *Team Work* (X_2) yang diperoleh adalah 0,439. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel *Team Work* (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,439 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

3) Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6,705	0,000
<i>Team Work</i> (X_2)	2,810	0,008

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 10 hasil uji t di atas dengan variabel *Team Work* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (35-1=34) = 1,690$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Artinya, variabel *Team Work* (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

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

1) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Model Summary^b Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 11 di atas besarnya nilai R atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary*, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,228. Nilai *R Square* 0,228 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,478 \times 0,478 = 0,228$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,228 atau sama dengan 22,8%.

**Tabel 12** *Coefficients^a* Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 12 di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 26,053 + 0,016 + 0,758$ pada output regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel MSDM (X_1) yaitu = 0,016 satuan.

2) Hasil Uji f

Tabel 13 *Anova* Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Team Work* terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MSDM Regresi (X1) dan sion	129,100	2	64,550	4,729	,016
Team Residu Work al	436,785	32	13,650	0,000	
(X2) Total	565,886	34			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

d. Hasil Analisis Data Moderasi

1) Moderated Regression Analysis

Tabel 14 *Coefficients^a* Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pelayanan (Z)

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

TEAM WORK*P					
ELAYAN AN	,023	,072	,789		

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Tabel 14 di atas menunjukkan persamaan regresi $Y = 40,945 + 0,673 + -,248 + -,023 + 0,023$.

4.3 Pembahasan

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

Dari Hasil olahan program *IBM SPSS 25*, dapat diketahui hasil analisis data perhitungan regresi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 48,987 + 0,043 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 48,987$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 48,987 satuan. Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) yang diperoleh adalah 0,045. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,045 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

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



terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu” terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tafese Keltu, 2024). Hasil penelitian yang berjudul *The Effect of Human Resource Development Practice On Employee Performance With*



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

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

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

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

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

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

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

Salah satu contohnya adalah penelitian oleh Ismail & Suryadi (2019) yang menguji pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Sari & Wulandari (2020) menyelidiki pengaruh kerja tim terhadap kinerja pegawai di sektor publik, yang menunjukkan bahwa kerja tim yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

IV. KESIMPULAN

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

1. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas



Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

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

V. SARAN

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

1. Hendaknya pimpinan dan pegawai dipandang perlu untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada, *Team work* atau kerja sama tim yang kuat dan Pelayanan yang berkualitas, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Musi Rawas.
2. Hendaknya dijadikan bahan referensi dan informasi bagi pihak-pihak yang berminat melakukan penelitian dan mengadakan pengkajian ulang terhadap permasalahan yang sama dan pada penelitian lebih lanjut sebaiknya ditambahkan dengan variable bebas lainnya seperti kompetensi, kepemimpinan, komitmen organisasi serta pemahaman tugas, sehingga akan lebih besar terlihat pengaruh semua variable bebas terhadap kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Anshori, Y. T. El, Enceng, & Hidayat, A. (2014). Implementasi Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(4), 229–

240.

<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/2212/2178%0Ahttps://ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/2212/2178>

Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). “Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor).” *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.

Dewi, H. S., & Syahputra, E. (2022). *Pengaruh Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri*. 1(3).

Ismail, M., & Suryadi, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 35-44.

Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Ningsih, L. K., Putrini, K., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., Kualitas, P., Daya, S., Dalam, M., Kinerja, M., Esteem, S., Esteem, S., & Pegawai, K. (2022). *Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : Self Esteem Sebagai Variabel Intervening*. 7(1), 78–88.

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

Sari, R., & Wulandari, D. (2020). Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 58-65.

Sirat, A. H., Jabid, A. W., & Ruslan S. Djauhar. (2023). The Role Of Human Resources Competency Moderating The Effect Of *Teamwork* And Employee Engagement On The Performance Of Sub-District Office



Employees At Kota Ternate. *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 427–436.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.

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