



**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata I

Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Fairuz Tito Milzam

NPM. 18810082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang.

Nama : Fairuz Tito Milzam

NPM : 18810082

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Pembimbing I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.

NPP. 138301402

Pembimbing II



Rita Meiriyanti, S.E., M.M.

NPP. 218601571

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PEMALANG”.

Disusun oleh:

Nama : Fairuz Tito Milzam
NPM : 18810082
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah disetujui dan disahkan pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 11 November 2022

Pembimbing I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.

NPP. 138301402

Pembimbing II



Rita Meiriyanti, S.E., M.M.

NPP. 218601571

Ketua Program Studi



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PEMALANG”.

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada Hari : Jum'at

Tanggal : 11 November 2020

Dewan Penguji

Penguji I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.

NPP. 138301402

Penguji II



Rita Meiriyanti, S.E., M.M.

NPP. 218601571

Penguji III



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.

NPP. 187901540

Mengetahui

Dekan



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP. 146501457

Kaprodi



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Nyatakan perasaan, hentikan penyesalan, maafkan kesalahan, tertawakan kenangan, kejar impian. Hidup terlalu singkat untuk dipakai meratap.” - Fiersa Besari

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang.
2. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
3. Bapak dan Ibu saya tercinta serta adik saya.
4. Seluruh Keluarga, sahabat dan teman-teman yang saya kasihi dan saya sayangi.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fairuz Tito Milzam

NPM : 18810082

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang”.

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan ataupun pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil atau pikiran saya sendiri. Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 5 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



Fairuz Tito Milzam
18810082

ABSTRAK

FAIRUZ TITO MILZAM. NPM 18810082. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan sumber data primer dengan populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 responden dan menggunakan jenis sampel jenuh kemudian dianalisis dengan SPSS Versi 25 menggunakan analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dilihat dari uji T sebesar 2,297 dan signifikansi sebesar 0,025. Terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dilihat dari uji-t sebesar 6,983 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dukungan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja dilihat dari uji-t sebesar 0,357 sedangkan signifikansinya sebesar 0,929. Terdapat pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja dilihat dari Uji-F sebesar 29,765 sedangkan signifikansinya adalah 0,000.

Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Kinerja

ABSTRACT

FAIRUZ TITO MILZAM. NPM 18810082. " Factors Affecting Employee Performance Case Study of Employees of the Investment and One-Stop Integrated Services Office of Pemalang Regency". Management Study Program, Faculty of Economics and Business, PGRI University Semarang.

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life, Emotional Intelligence, Social Support on Employee Performance of the Investment and One Stop Service Office of Pemalang Regency. This study uses quantitative research methods using primary data sources with the population in this study amounting to 63 respondents and using a saturated sample type then analyzed with SPSS Version 25 using multiple linear analysis.

The results of this study indicate that there is a positive influence between Quality of Work Life on Performance seen from the T test of 2.297 and a significance of 0.025. There is a positive influence between Emotional Intelligence on Performance seen from the t-test of 6.983 while the significance value is 0.000. Social support has no effect on performance seen from the t-test of 0.357 while the significance is 0.929. There is a positive influence between Quality of Work Life, Emotional Intelligence, Social Support on Performance seen from the F-Test of 29.765 while the significance is 0.000.

Keywords: Quality Of Work Life, Emotional Intelligence, Social Support, Performance

KATA PENGANTAR

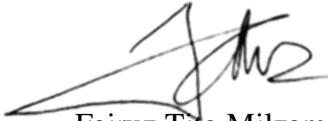
Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufiknya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Judul skripsi “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang” skripsi ini ditulis guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, dukungan keluarga juga sahabat sangat berarti dalam memupuk semangat yang terkadang redup. Dalam kata pengantar ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada seluruh pihak yang terlibat didalam pembuatan penelitian ini, mulai dari persiapan sampai terselesaikannya penelitian ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M. Hum Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr.Ir Efriyani Sumastuti, M.P selaku Dekan FEB yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
3. Ika Indriasari.,S.E.,Akt.,M.Si Ketua program studi manajemen yang telah menyetujui skripsi ini.
4. Rr. Hawik Ervina Indiworo,S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing I yang telah mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran dan ilmu yang sangat berarti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Rita Meiriyanti, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing II yang telah mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran dan ilmu yang sangat berarti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen FEB Universitas PGRI Semarang yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Kedua orang tua saya tercinta yang telah memberikan dukungan, doa dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.Teman-teman yang telah memberi semangat dan motivasi selama menyelesaikan skripsi.

8. Teman-teman seperjuangan di Prodi Manajemen yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 11 November 2022



Fairuz Tito Milzam

DAFTAR ISI

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Landasan Teori.....	18
C. Pengembangan Hipotesis	28
D. Kerangka Pikir Teoritis	31

E. Hipotesis.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi Dan Sampel	34
C. Definisi Operasional.....	34
D. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data	36
E. Uji Instrumen	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	47
B. Hasil Penyebaran Data	51
C. Hasil Karakteristik Responden.....	51
D. Hasil Uji Instrumen	55
E. Hasil Pengujian Hipotesis	59
F. Pembahasan.....	68
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
A. KESIMPULAN	71
B. SARAN	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Presensi Pegawai	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional	35
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Deskriptif	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	64
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPMPTSP Kabupaten Pematang.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting keberadaannya untuk sebuah instansi, baik pemerintah dan swasta. Karena selain menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan, juga bertanggung jawab untuk membentuk perilaku yang menguntungkan individu untuk mencapai hasil terbaik di sebuah instansi. Didalam suatu instansi pastinya memiliki atasan dan bawahan, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan diperlukannya kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial karena faktor-faktor ini dapat memastikan pekerjaan pegawai yang baik, yang pasti akan memiliki dampak positif untuk sebuah instansi.

Tabel 1.1

Data Presensi Pegawai

No	Bulan	Tidak Masuk	Pulang Cepat	Keterlambatan
1.	Januari	6	13	45
2.	Februari	11	13	35
3.	Maret	33	14	42
4.	April	36	21	31
5.	Mei	36	9	42
6.	Juni	60	20	54

Sumber: presensi pegawai DPMPTSP Kabupaten Pemalang tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kenaikan tertinggi pegawai yang tidak masuk kerja sebanyak 60 kali pada bulan Juni, kenaikan tertinggi pegawai yang pulang cepat sebanyak 21 kali pada bulan April, kemudian kenaikan tertinggi pegawai yang terlambat sebanyak 54 kali pada bulan

Juni. Hasil dari data presensi diatas menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah terhadap tata tertib yang sudah ditetapkan, sehingga berakibat pada penurunan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan di instansi tersebut. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial antar pegawai dan pimpinan seharusnya perlu ditingkatkan agar kualitas kinerja pegawai di instansi tersebut mengalami peningkatan. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam.

Menurut Simamora (2002), Kinerja merupakan hasil tugas yang bisa diselesaikan oleh individu atau kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawabnya. Menurut Pratiwi dan Tri (2010), Kinerja individu memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Karena kinerja setiap individu memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja semua fungsi organisasi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap pencapaian fungsi organisasi. Dalam hal ini berarti kinerja pegawai yang maksimal dan optimal agar memudahkan instansi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut Pruijt (2006), perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja atau disebut juga dengan *Quality Work Life* (QWL) dan mengembangkan motivasi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sojka (2014) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai seperangkat fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi individu dengan lingkungan tempat mereka bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Arifin (2012), kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kerja seorang pegawai, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerjanya di instansi tersebut. Adanya kehidupan kerja yang berkualitas juga meningkatkan insentif bagi karyawan untuk tetap bekerja di agensi.

Menurut Cascio (2006), kualitas kehidupan kerja mencakup kegiatan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kehidupan yang dapat membangkitkan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2017), upaya mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja di instansi dapat meningkatkan peran pegawai dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan atau pemerintahan, harus mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, mengharapkan dukungan dari atasannya, dan memiliki rekan kerja yang saling mendukung untuk menciptakan sebuah sinergi.

Penelitian yang dijalankan Setiyadi & Wartini (2016) menemukan terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Sebaliknya, Kalonio et al., (2019) menemukan bahwa hubungan yang tercipta antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan merupakan hubungan yang positif tetapi tidak memiliki signifikansi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah Kecerdasan Emosional. Menurut Cooper & Sawaf (2002), Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, memahami, dan secara efektif menggunakan kekuatan dan kepekaan emosional sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia.

Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri sendiri, dan untuk berhasil mengelola emosi seseorang dalam hubungannya dengan diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan yang tegas dan tepat di bawah tekanan. Kecerdasan emosional juga memungkinkan seseorang untuk menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih di bawah tekanan, bertindak secara etis, berpegang pada prinsip, dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan yang tepat, mengembangkan hubungan kerja yang produktif, dan keberhasilan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan Supriadi dan Sefnedi (2017) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Lansart et al., (2019) menemukan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah Dukungan Sosial. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan manusia lain untuk saling berinteraksi. Tidak mungkin manusia dapat memenuhi kebutuhan fisik atau psikisnya. Menurut Shamila dan Sohail (2013), sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan kerja dan atasan. Pengertian dukungan sosial menurut Apollo & Cahyadi (2012) adalah suatu bentuk dukungan emosional yang meliputi keadaan emosi dan informasi yang memungkinkan orang merasa diperhatikan,

dicintai dan dihargai, juga merupakan bentuk bantuan yang dapat digunakan sebagai sarana bagi individu dan peringkat positif akan diberikan.

Menurut Karanina (2005), Dukungan Sosial didefinisikan sebagai bentuk dukungan yang tersedia bagi anggota jaringan sosial, yang terdiri dari berbagai jenis, seperti dukungan emosional, evaluatif, informasional, dan instrumental. Kehadiran dukungan dari atasan, rekan kerja, dan anggota keluarga menjadi sangat penting nantinya bagi karyawan itu sendiri, karena mereka merasa diperhatikan di tempat kerja dan di rumah. Melakukan hal ini dalam jangka waktu yang lama membantu pegawai merasa diperhatikan dan tidak kesepian. Dukungan sosial yang baik mengubah suasana, lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara optimal dan maksimal.

Penelitian yang dilakukan Puspitasari (2018) menemukan adanya dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan, maka semakin besar dukungan sosial maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Ramadhani (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian yang akan diambil peneliti adalah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang dibangun sejak tahun 2014 dan bertempat di jalan Jl. Kyai Makmur No.11, Kebondalem, Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah 52312, dengan jumlah pegawai sebanyak 63 pegawai. Tugas dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Pemalang ialah menerangkan dan mewujudkan kebijakan di bidang penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara sistematis melalui prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan, kepastian dan transparansi.

Kemajuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Organisasi umumnya mengharapkan pegawai mereka untuk melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien. Pelayanan harus terus ditingkatkan untuk mengikuti era globalisasi. Meskipun staf Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang berkinerja baik, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti layanan lambat dari beberapa pegawai. Memiliki pegawai atau pemimpin yang baik penting untuk meningkatkan dukungan sosial dan kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan individu untuk mengekspresikan perasaan mereka dan bekerja sama untuk memecahkan masalah. Menyediakan pegawai dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif juga merupakan cara untuk menunjukkan penghargaan atas komitmen pegawai tersebut. Instansi membuat pegawai menyadari sumber daya yang tersedia dan pendekatan manajemen sehingga mereka dapat lebih mengembangkan lingkungan kerja mereka dan meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Pegawai yang bekerja membutuhkan pekerjaan yang mencukupi kebutuhan material dan non material. Pekerjaan yang menghasilkan pendapatan adalah pekerjaan yang tidak hanya melayani tujuan tertentu, tetapi juga memberikan pengetahuan tambahan dan membuat pekerja merasa dihargai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui tentang adakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial Pada Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Sehingga dalam skripsi ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah rendahnya hasil presensi pegawai menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah sehingga mengalami penurunan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial antar pegawai dan pimpinan seharusnya perlu ditingkatkan agar kualitas kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang mengalami peningkatan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang diatas, maka dapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai?

2. Apakah Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai?
3. Apakah Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai?
4. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial memiliki pengaruh bersama-sama secara positif terhadap Kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui adanya dampak positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang
2. Untuk mengetahui adanya dampak positif Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang
3. Untuk mengetahui adanya dampak positif Dukungan Sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang
4. Untuk mengetahui adanya dampak bersama-sama secara positif Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap

Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kabupaten Pemalang

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi pengembang ilmu penelitian, diharapkan dapat menambah informasi mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja pegawai dan masukan mengenai teori dasar penelitian yang baik dan relevan.
- b. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan menjadi perbandingan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dari hasil penelitian ini bertujuan agar peneliti mampu mendapatkan wawasan, informasi, serta pengalaman, dan pengetahuan yang lebih memahami pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja pegawai.
- b. Bagi universitas, penelitian ini dapat menambah literasi pustakawan Universitas PGRI Semarang khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, apalagi memahami tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja pegawai.

- c. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pandangan bagi perkembangan keilmuan serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan pengembangan teori-teori khususnya tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja pegawai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan, informasi, pengetahuan, dan untuk pertimbangan dalam melakukan sebuah penelitian dimasa yang akan datang mengenai masalah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab satu menyebutkan perihal latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

b. BAB II KAJIAN TEORI

Bab 2 peneliti mengungkapkan perihal teori penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka pikir teoritis, serta hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab 3 berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, uji instrumen, dan teknik analisis data.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab empat membahas tentang deskripsi umum objek penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan.

e. **BAB V PENUTUP**

Bab kelima peneliti membahas mengenai simpulan dan saran yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Didalam kajian pustaka ini yang akan dibahas adalah tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan yang akan dilakukan oleh peneliti, sehingga bisa di jadikan untuk acuan dan perbandingan. Berdasarkan penelusuran pustaka yang dilakukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Darmanto dan Ariyanti (2021)	Variabel X: 1. Organisasi pembelajaran 2. Dukungan sosial 3. Motivasi kerja Variabel Y: 1. Kinerja	1. metode pendekatan kuantitatif 2. analisis deskriptif 3. verifikatif (regresi linier ganda)	Hasil penelitian membuktikan bahwa; 1. Organisasi pembelajaran, dukungan sosial, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Organisasi pembelajaran, dukungan sosial dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Mulyasari dan Irma (2019)	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Kompetensi <p>Variabel Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program SPSS 2. Metode Kuantitatif 	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Rafidi et.al (2021)	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Motivasi kerja 3. Kualitas kehidupan kerja <p>Variabel Y:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. analisis deskriptif 2. analisis regresi linier berganda 	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kualitas kehidupan</p>

				kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .
5.	Ristanti dan Dihan (2017)	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kehidupan kerja 2. Kepuasan kerja <p>Variabel Y:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling metode dan teknik Probability Proportionate Random Sampling Stratified 2. analisis regresi linier berganda. 	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan tetapi tidak kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian PT Pertamina Persero shift RU Cilacap.</p>
6.	Puspitasari dan Ayu (2018)	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Dukungan sosial <p>Variabel Y:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. metode pendekatan kuantitatif 2. teknik sampling dengan cara jenuh 3. analisis linier berganda 4. regresi dengan 	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai dan Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap</p>

			bantuan program SPSS Versi 23	Kinerja Pegawai. Semua beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Meri Fuji Astutik (2018)	Variabel X: 1. Kualitas kehidupan kerja Variabel Y: 1. Kinerja	1. teknik proportional stratified random sampling 2. metode pendekatan kuantitatif 3. regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 17.	hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, serta pertumbuhan dan keamanan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk dimiliki) pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengembangan kapabilitas manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta pertumbuhan dan kepastian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai)
8.	Priyono dan Dwijayanto (2019)	Variabel X: 1. Kepemimpinan	1. regresi berganda 2. uji t	Hasil penelitian diperoleh bahwa Kepemimpinan

		<p>2. Kualitas kehidupan kerja</p> <p>Variabel Y:</p> <p>1. Kinerja</p> <p>Variabel Z:</p> <p>1. Budaya Organisasi</p>	<p>3. metode pendekatan kuantitatif</p>	<p>yang Melayani berpengaruh positif terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.</p> <p>Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.</p> <p>Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.</p> <p>Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.</p> <p>Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.</p>
9.	Ratnasari et.al (2020)	<p>Variabel X:</p> <p>1. Kecerdasan intelektual</p> <p>2. Kecerdasan emosional</p> <p>3. Kecerdasan spritual</p> <p>4. Kecerdasan linguistik</p> <p>Variabel Y:</p> <p>1. Kinerja</p>	<p>1. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS</p> <p>2. metode sampling jenuh</p>	<p>Hasil penelitian bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecederdasan spiritual berpengaruh tidak</p>

				signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Sari et.al (2020)	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Kepribadian <p>Variabel Y:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Teknik yang digunakan adalah regresi linier sederhana. 2. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas pengujian, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. 	<p>Dari hasil pengujian hipotesis, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji F, kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Simamora (2002), Kinerja adalah akibat tugas yang bisa diselesaikan oleh individu atau kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja berdasarkan Sastra (2017), diantaranya faktor internal ialah faktor yang berhubungan dengan sifat seorang. Faktor eksternal yaitu faktor kinerja seseorang yang bermula dari efek lingkungan seperti perilaku, perlakuan bawahan atau rekan kerja, sikap, fasilitas kerja serta iklim organisasi, bisa berdampak signifikan terhadap kinerja seseorang.

a. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai tercapai. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Menurut Robbins (2016), kualitas kerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh persepsi karyawan tersebut terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan serta tingkat keterampilan dan kompetensi yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Kualitas kerja seorang pegawai dapat diukur dari seberapa baik dalam mencapai hasil pekerjaannya dan seberapa baik dalam menggunakan keterampilan dan kemampuannya.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah unit yang diproduksi diberikan dalam istilah "unit," jumlah total kegiatan yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas adalah ukuran keluaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau jumlah siklus yang diselesaikan oleh suatu kegiatan. Kuantitas dapat diukur dengan jumlah unit atau siklus. Karyawan suatu perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat melebihi batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal periode waktu tertentu, diukur dengan mengoptimalkan waktu yang selaras dengan output dan waktu yang memiliki kegiatan lain (Robbins, 2016). Jadwal kerja pegawai juga dapat diukur dengan seberapa baik mereka menyesuaikan dengan jam kerja mereka. Supaya tidak mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.

4. Efektifitas

Efektivitas ialah tahap penerapan sarana dalam organisasi (staf, uang, teknologi dan bahan baku). Hal ini dilaksanakan untuk tujuan untuk mendapatkan hasil dari masing-masing komponen penggunaan sumber daya (Robbins, 2016). Sumber daya manusia dan teknologi yang tersedia bagi organisasi dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Menurut pendapat Robbins (2016) kemandirian yakni tahap seseorang yang terkait dalam menjalankan perannya tanpa menerima bantuan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, jumlah pegawai yang bekerja, ketepatan waktu pegawai dalam segala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai di tempat kerja.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Fauzan (2006) mengungkapkan pandangannya bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mengarah pada lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* adalah pendekatan manajemen yang bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Nawawi (2001) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai program yang mencakup orang-orang yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya dan melakukan pekerjaan yang lebih menguntungkan. Cascio (2006) berpendapat bahwa kualitas pekerjaan adalah pemahaman karyawan tentang kondisi fisik dan mental tempat kerja. Selama ini, konsep penting tempat kerja dan kondisi lingkungan telah dimasukkan ke dalam QWL.

b. Indikator kualitas kehidupan kerja

Ada tiga indikator untuk mengukur kualitas hidup kerja yang disampaikan oleh Cascio (1992) yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif

Artinya untuk tunjangan yang ditawarkan pada pekerja dapat memenuhi kebutuhan yang berbeda sesuai dengan standar hidup, standar upah dan gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja. Skema kompensasi ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai dana lainnya untuk menghargai karyawan atas kerja kerasnya.

2. Lingkungan kerja

Artinya ketersediaan lingkungan kerja yang efektif yang tercantum seperti penentuan jam kerja, aturan tata kelola yang masih berfungsi, dan lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting untuk keselamatan dan kenyamanan pegawai saat melakukan tugas.

3. Restrukturisasi kerja

Artinya memberikan pegawai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang bermanfaat (pengayaan pekerjaan) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja

Menurut Hanefah et. al., yang dikutip oleh Hadi (2008) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas hidup:

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*)

Untuk dapat tumbuh dan berkembang harus mengembangkan segala keterampilan dan prestasinya dalam menghadapi tantangan kualitas kerja di instansi.

2. Partisipasi (*participation*)

Kesempatan untuk pegawai yang diperkenankan dalam mencari suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh lingkungan (*physical environment*)

Pegawai merasa nyaman akan lingkungan tempat kerja yang dapat mengembangkan kreatifitasnya.

4. Suvervisi (*supervision*)

Jika keterlibatan antara pemimpin dan bawahan baik, maka pekerjaan dapat diselesaikan sebagai sebuah tim, dan pemimpin dapat dengan jelas menginstruksikan bawahan tentang tugas yang diberikan kepada mereka dan melakukannya dengan tepat.

5. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*)

Harapan pegawai untuk menerima upah dan tunjangan di instansi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

6. Faktor sosial (*social relevance*)

Keterlibatan dengan sesama rekan kerja yang baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.

7. Penyesuaian fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)

Dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan

3. Kecerdasan Emosional

a. Definisi kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2017), kinerja karyawan bukan hanya diukur dengan keterampilan kerja yang baik, namun ada juga keahlian untuk mengendalikan dan mengontrol diri sendiri, serta kemampuan membentuk hubungan dengan orang lain, yang disebut Kecerdasan Emosional atau *Emotional Intelligence* (EQ). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau emosi dan suasana hati diri sendiri dan orang lain, membedakan keduanya, dan menggunakan informasi itu untuk memandu lebih jauh pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu individu menangani konflik dengan tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menarik, yang mengarah pada kinerja tinggi. Di sisi lain, suasana hati yang buruk mempengaruhi mereka secara negatif karena mencegah mereka membuat keputusan yang tepat dan menangani konflik dengan benar. Kecerdasan emosional menentukan kemampuan individu untuk memperoleh keterampilan

praktis berdasarkan lima faktor: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat 5 Indikator yang dipergunakan untuk mengukur kecerdasan Emosional menurut Goleman (2015) yaitu:

1. Mengenal Emosi Diri

Mengenal emosi diri sendiri adalah kemampuan untuk mengenalinya ketika emosi itu muncul. Kemampuan ini adalah dasar dari kecerdasan emosional, persepsi manusia tentang emosinya sendiri. Kesadaran emosional membuat lebih sadar akan suasana hati dan pikiran. Dengan perhatian yang rendah, individu lebih mungkin tersesat dalam arus emosi dan dikendalikan olehnya.

2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan untuk mengelola emosi dan menjaga keseimbangan dalam diri individu sehingga dapat diekspresikan dengan tepat. Mengontrol emosi yang mengganggu adalah kunci kesejahteraan emosional. Emosi berlebihan yang menjadi terlalu kuat untuk waktu yang lama dapat membuat kita tidak stabil. Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk menghibur diri sendiri, kemampuan untuk menghilangkan kecemasan, kemurungan, dan kemampuan untuk bangkit kembali dari emosi stres.

3. Memotivasi Diri Sendiri

Meraih prestasi harus dilalui dengan menempatkan motivasi dalam diri sendiri, artinya harus mempunyai ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan keinginan hati, serta menjaga perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan untuk mengenali dan merawat orang lain menunjukkan kemampuan untuk berempati. Orang yang empatik lebih mampu mengenali isyarat sosial tersembunyi yang menunjukkan apa yang dibutuhkan orang lain, sehingga mereka lebih mudah menerima perspektif orang lain, lebih peka terhadap perasaan orang lain, Anda bisa mendengarkan orang lain dengan lebih baik.

5. Membina Hubungan

Kemampuan untuk membina hubungan adalah sifat yang menopang reputasi, kepemimpinan, dan kesuksesan. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan dasar untuk membina hubungan yang sukses.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional:

a. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga artinya sekolah pertama yang mempelajari emosi, dapat diajarkan sejak usia dini melalui ekspresi peristiwa emosional yang terjadi di masa kanak-kanak berlanjut hingga dewasa. Kehidupan emosional yang ditanamkan dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu di kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

Hal ini berkaitan dengan lingkungan masyarakat dan pendidikan, serta kecerdasan emosional yang berkembang seiring dengan perkembangan fisik dan mental

4. Dukungan Sosial

a. Definisi Dukungan Sosial

Menurut Muhaimin (2013) dukungan sosial merupakan salah satu dorongan dari ekspresi perasaan, saran, bimbingan, informasi, moral, dan membantu fungsi dari hubungan sosial dan dukungan emosional. Sebagai sumber daya lingkungan yang penting dalam kehidupan sosial seseorang, dukungan sosial mempengaruhi kesehatan fisik dan mental serta pola perilaku seseorang.

Menurut Maslihah (2011), ada tiga faktor yang mempengaruhi dukungan sosial. Memikirkan penderitaan orang lain, dengan tujuan mengantisipasi empati, emosi, motivasi, serta nilai dan norma sosial, membantu mengajarkan individu untuk bertanggung jawab. Interaksi sosial adalah interaksi perilaku sosial antara cinta, informasi dan pelayanan.

b. Indikator Dukungan Sosial

Menurut Frese (1999) indikator dukungan sosial yaitu:

1. Dukungan Efektif

Dukungan efektif meliputi perasaan suka, cinta, dan hormat.

2. Bantuan Langsung

Bantuan langsung meliputi bantuan dalam hal pekerjaan, memberikan informasi atau uang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Stanley (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik dapat mengganggu dukungan sosial. Kebutuhan jasmani mencakup sandang dan pangan. Jika kebutuhan fisik tidak terlaksana, orang tersebut tidak menerima dukungan sosial.

2. Kebutuhan Sosial

Orang dengan realisasi diri yang baik lebih akrab dengan komunitasnya daripada mereka yang tidak pernah keluar. Orang dengan aktualisasi diri yang tinggi cenderung dikenal di depan umum setiap saat.

3. Kebutuhan Psikis

Kebutuhan psikologis seperti rasa ingin tahu, rasa aman, dan perasaan religius, tidak dapat dipenuhi tanpa bantuan orang lain. Selain itu, ketika seseorang menghadapi masalah ringan dan berat, mereka cenderung mencari dukungan sosial.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Jofreh et al., (2012), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya Kualitas Kehidupan Kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja bagi peningkatan Kinerja sejalan dengan hasil penelitian Akram et al., (2017), Munandar dan Fuadi (2017), Shinta (2014) dan Asghari (2012) menerangkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Berdasarkan penjelasan yang diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang pertama adalah:

H1 : kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa.

Hasil penelitian Kumala (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi. Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja positif, Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka kinerja karyawan semakin rendah. Berdasarkan penjelasan yang diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga adalah:

H2 : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja

Menurut Alizadeh dan Cheraghalizadeh (2015), struktur organisasi, dukungan keuangan dan non-keuangan, dan tugas semuanya terkait dengan kepuasan dan kinerja karyawan, yang mengarah pada peningkatan hubungan antar anggota, berbagi pengetahuan, dan lebih lanjut menunjukkan bahwa kolaborasi antar pegawai yang dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017) dukungan ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial, semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang kedua adalah:

H3 : dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Kemampuan seseorang pegawai tercermin dari kinerjanya, serta kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal. Kinerja adalah salah satu modal bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, kinerja pegawai ini wajib diperhatikan oleh para pemimpin. Prestasi secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas.

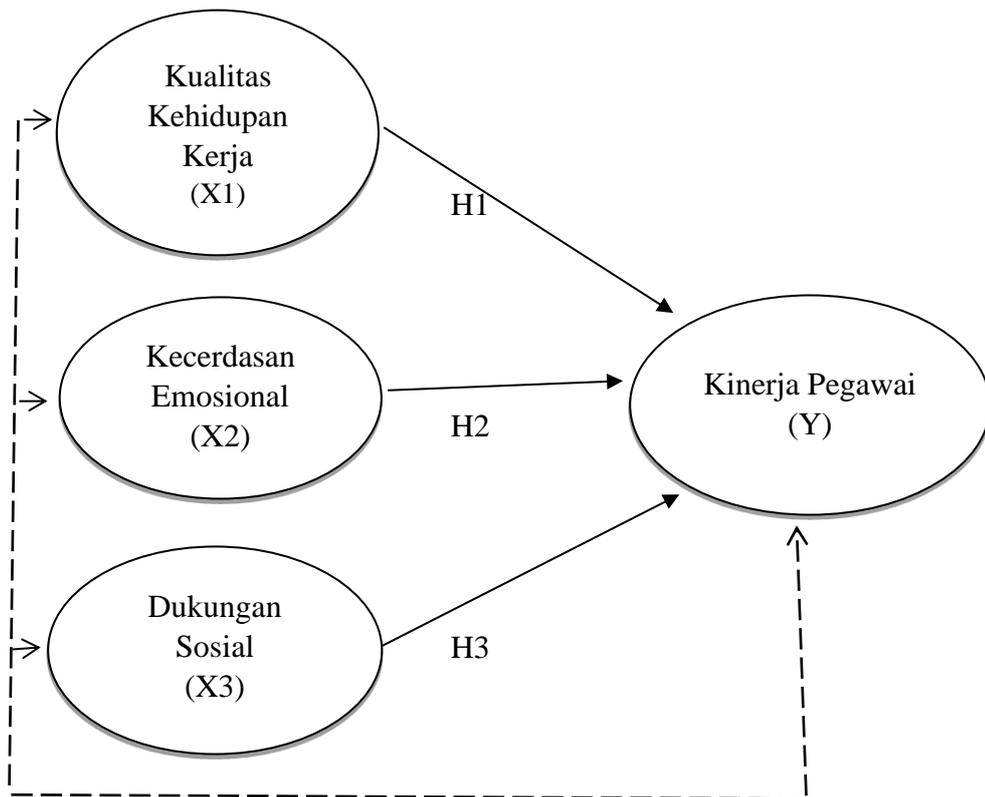
Penelitian yang telah dilakukan oleh Sari et al., pada tahun 2020 dengan variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kepribadian (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dan Dwijayanto pada tahun 2019 dengan variabel Kepemimpinan (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Kinerja (Y), Budaya Organisasi (Z). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari pada tahun 2018 dengan variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga adalah :

H4 : kualitas kehidupan kerja, dukungan sosial, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

D. Kerangka Pikir Teoritis

Berdasarkan penjelasan landasan teori, kajian Pustaka dan pengembangan hipotesis yang ada di atas maka dapat disusun suatu kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*): Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai (Y).

Kerangka berfikir yaitu suatu bentuk hubungan dari berbagai macam variabel yang telah diidentifikasi. Menurut Sugiyono (2011) mengatakan bahwa kerangka pikir dapat diartikan sebagai model konseptual tentang teori-teori yang berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat sementara dan masih perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

- H1 : kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H2 : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 : dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H4 : kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang sifatnya menghubungkan antara sebab dan akibat antara variabel dependen dengan variabel independent sehingga terdapat variabel yang dipengaruhi dan variabel yang mempengaruhi. Pada penelitian ini variabel independent yang dapat peneliti teliti yaitu kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif dikarenakan data yang disajikan berupa angka. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dalam pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya. Uraian penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi disebut sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2018). Dalam penelitian ini populasinya yaitu Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang yang berjumlah 63 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2013) dan menurut Bawono (2006) sampel adalah objek atau subjek yang dipilih untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jumlah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang yang ada sebanyak 63 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability* dengan jenis teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Definisi Operasional

Menurut Kuncoro (2013) operasional adalah pemaparan mengenai aturan pemetaan dan alat dimana variabel akan diukur dalam kenyataan. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan untuk penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel

independen. Sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini variabel independent yang akan peneliti teliti yaitu kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

Bedasarkan kerangka teori, kerangka konsep yang telah dijelaskan diatas, maka dibuatlah operasional variabel untuk membentuk kesatuan dan kesesuaian dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kualitas Kehidupan Kerja	Fauzan (2006) mengungkapkan pandangannya bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mengarah pada lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Kualitas Kehidupan Kerja atau <i>Quality of Work Life</i> adalah pendekatan manajemen yang bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Nawawi (2001) mendefinisikan <i>Quality of Work Life</i> sebagai program yang mencakup orang-orang yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya dan melakukan pekerjaan yang lebih menguntungkan.	Ada 3 indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (1992) adalah : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem imbalan yang inovatif 2. Lingkungan kerja 3. Restrukturisasi kerja
2.	Kecerdasan Emosional	Menurut Goleman (2017), kinerja karyawan bukan hanya diukur dengan keterampilan kerja yang baik, namun ada juga keahlian untuk mengendalikan dan mengontrol diri sendiri, serta kemampuan membentuk hubungan dengan orang lain, yang disebut Kecerdasan Emosional atau <i>Emotional Intelligence</i> (EQ).	Adapun terdapat 5 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (2015) yakni: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenali emosi diri sendiri 2. Mengelola emosi

		Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau emosi dan suasana hati diri sendiri dan orang lain, membedakan keduanya, dan menggunakan informasi itu untuk memandu lebih jauh pikiran dan tindakan seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Motivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Membina hubungan
3.	Dukungan sosial	Menurut Muhaimin (2013) dukungan sosial merupakan salah satu dorongan dari ekspresi perasaan, saran, bimbingan, informasi, moral, dan membantu fungsi dari hubungan sosial dan dukungan emosional. Sebagai sumber daya lingkungan yang penting dalam kehidupan sosial seseorang, dukungan sosial mempengaruhi kesehatan fisik dan mental serta pola perilaku seseorang.	Menurut Frese (1999) indikator dukungan sosial adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan Efektif 2. Bantuan Langsung
4.	Kinerja	Menurut Simamora (2002), Kinerja adalah akibat tugas yang bisa diselesaikan oleh individu atau kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.	Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

D. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan data primer. Data primer ialah teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara tidak terstruktur. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara melalui *googleform* yang kemudian link disebarakan melalui media sosial kepada responden yang telah di tentukan.

Sedangkan teknik wawancara tidak struktur merupakan wawancara bebas dengan peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara sistematis untuk mengumpulkan data.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data melalui hasil pengisian kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pemberian seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Sehingga instrumen penelitian dijabarkan sebagai alat yang digunakan dalam mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang ingin diamati. Dengan kata lain fenomena ini adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Instrumen terdiri dari angket tentang kualitas kehidupan kerja, angket tentang kecerdasan emosional, angket tentang dukungan sosial, dan angket tentang kinerja. Responden diminta untuk memberikan tanda pada setiap pernyataan yang dipilih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengukuran dengan skala Likert. Skala Likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial (Sugiyono,2016). Terdapat lima kategori dalam pembagian pembobotan skala likert, yaitu :

Tabel 3.2

Skala Likert

No.	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat tidak setuju	STS	1
2.	Tidak setuju	TS	2
3.	Kurang setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat setuju	SS	5

(Sumber: Sugiyono, 2018)

E. Uji Instrumen

Uji ini dilaksanakan untuk menganalisis kualitas data penelitian, yaitu meliputi: Uji instrumen dapat diuji dengan validitas dan reliabilitas. Validitas berasal dari kata validity yang artinya sebagai alat ukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Reliabilitas instrumen adalah instrumen yang apabila digunakan secara berulang akan menghasilkan hasil pengukuran yang sama (Wahyudi, 2020).

1. Uji Validitas

Menurut pendapat Ghozali (2009) bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk alat pengukuran yang sah atau valid dalam suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Alat uji yang dipergunakan pada uji validitas merupakan korelasi antara indikator masing-masing pertanyaan dengan total skor dari indikator dalam satu variabel.

Ketentuan valid atau tidaknya dapat dinilai dengan kriteria nilai r . Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS

(*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan kriteria penilaian uji sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 5\%$ maka butir soal pada kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel } 5\%$ maka butir soal pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan suatu alat pengukur kuesioner sebagai indikator dari pertanyaan atau pernyataan. Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Cara yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan program (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan melihat pada nilai *Cronbach Alpha* yakni:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* ($r \text{ hitung}$) $>$ nilai $r \text{ tabel } (0,6)$ maka butir soal kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* ($r \text{ hitung}$) $<$ nilai $r \text{ tabel } (0,6)$ maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018), menguraikan bahwa teknik analisis data yaitu proses pencarian data, penyusunan data yang diperoleh melalui interview (wawancara), observasi (angket), lalu dapat ditarik kesimpulan sehingga mudah dipahami. Teknik

analisis data yang dipakai dalam penelitian adalah analisis deskriptif yang merupakan suatu teknik untuk mengungkapkan dan memaparkan pendapat dari responden dengan dasar jawaban dari instrumen penelitian yang telah diajukan oleh peneliti.

Untuk melakukan analisis dengan model regresi digunakan statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

1. Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011) statistika deskriptif memberikan gambaran mengenai data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif digunakan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian secara rinci.

a. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sanusi (2011), penggunaan pengujian asumsi klasik digunakan untuk memenuhi asumsi yang ditetapkan untuk menghasilkan nilai koefisien yang tidak bias, dan menjelaskan cara mendeteksi gejala tersebut sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diukur dengan melihat grafik plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut maka menunjukkan pola distribusi normal. Selain itu

dapat dilihat dari grafik histogram, apabila grafik histogram seimbang maka dapat dikatakan normal. Akan tetapi dalam penelitian ini lebih memilih menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (uji K-S). Karena dalam hasil uji statistik Kolmogorov Smirnov (uji K-S) lebih signifikan.

Ghozali (2018), mendeskripsikan bahwa pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria, antara lain:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk menguji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Berikut merupakan kriteria dalam menyimpulkan uji VIF menurut pendapat Ali Muhson (2015) sebagai berikut:

- a) Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

b) Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model penelitian yang baik adalah model yang tidak ada gejala heteroskedastisitas. Ghazali (2018). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pertidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Cara untuk mendeteksinya yaitu dengan melihat grafik scatter plot antara nilai, prediksi terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatter plot antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{pred} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah distudentized.

Cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan kriteria berikut ini:

- a) Jika nilai $Sig. > \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas.
- b) Jika nilai $Sig. < \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat heteroskedastisitas.

4) Uji Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independent dengan residual. Jika nilai signifikansi lebih besar

dari 0,05, maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis

Menurut Darmadi et al (2008), hipotesis yang dibuat selama proses pembuatan pernyataan masalah hanya didasarkan pada teori dan menganggap bahwa sesuatu itu benar, sehingga pengujian hipotesis harus dilakukan. Jadi tahap akhir harus penelitian ilmiah. Diuji untuk mengukur kebenaran klaim para peneliti, sebagaimana tercermin dalam hasil.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis berganda dilakukan karena jumlah variabel independent dalam penelitian lebih dari satu. Selain itu, analisis berganda juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dukungan sosial (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

B₁B₂B₃ = Koefisien Regresi

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Kecerdasan Emosional

X_3 = Dukungan Sosial

e = Kesalahan/Error

b. Uji Statistik t (Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa mana pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi t dengan tingkat signifikansi (tingkat keyakinan) dalam penelitian ini.

Kriteria hasil pada Uji t berdasarkan nilai Sig. nilai t ($\alpha = 0,05$) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen. Dalam uji ini menggunakan alat uji ANOVA atau F test dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka model regresi linear berganda cocok untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka model regresi linear berganda tidak cocok untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menghindari hal yang menyimpang maka digunakan nilai Adjusted R^2 , karena Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model.

Kemampuan dalam menerangkan variabel terbatas dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel sangat terbatas.
- 2) Jika nilai R^2 mendekati 1 maka variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3) Jika R^2 mendekati 0 maka semakin lemah variabel independen dalam menerangkan variabel dependennya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil studi kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu beralamat di jalan Jl. Kyai Makmur No.11, Kebondalem, Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah 52312, dengan jumlah pegawai sebanyak 63 pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang mempunyai visi dan misi, tugas, motto, fungsi dan struktur organisasi antara lain:

1. Visi

”Terwujudnya pelayanan perizinan yang cepat, mudah, transparan dan pasti”

2. Misi

Adapun misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan perizinan yang baik
- b. Mewujudkan supremasi hukum di bidang pelayanan perizinan guna menjamin adanya kepastian hukum
- c. Mewujudkan pola informasi dan sistem pelayanan perizinan yang transparan

- d. Perluasan peluang usaha dalam rangka pengabdian kepada masyarakat
- e. Berusaha menyelesaikan keluhan perizinan dengan semangat musyawarah
- f. Mewujudkan tertib administrasi ketatausahaan, keuangan dan pengelolaan rumah tangga.

3. Motto

”Melayani Dengan Mutu “

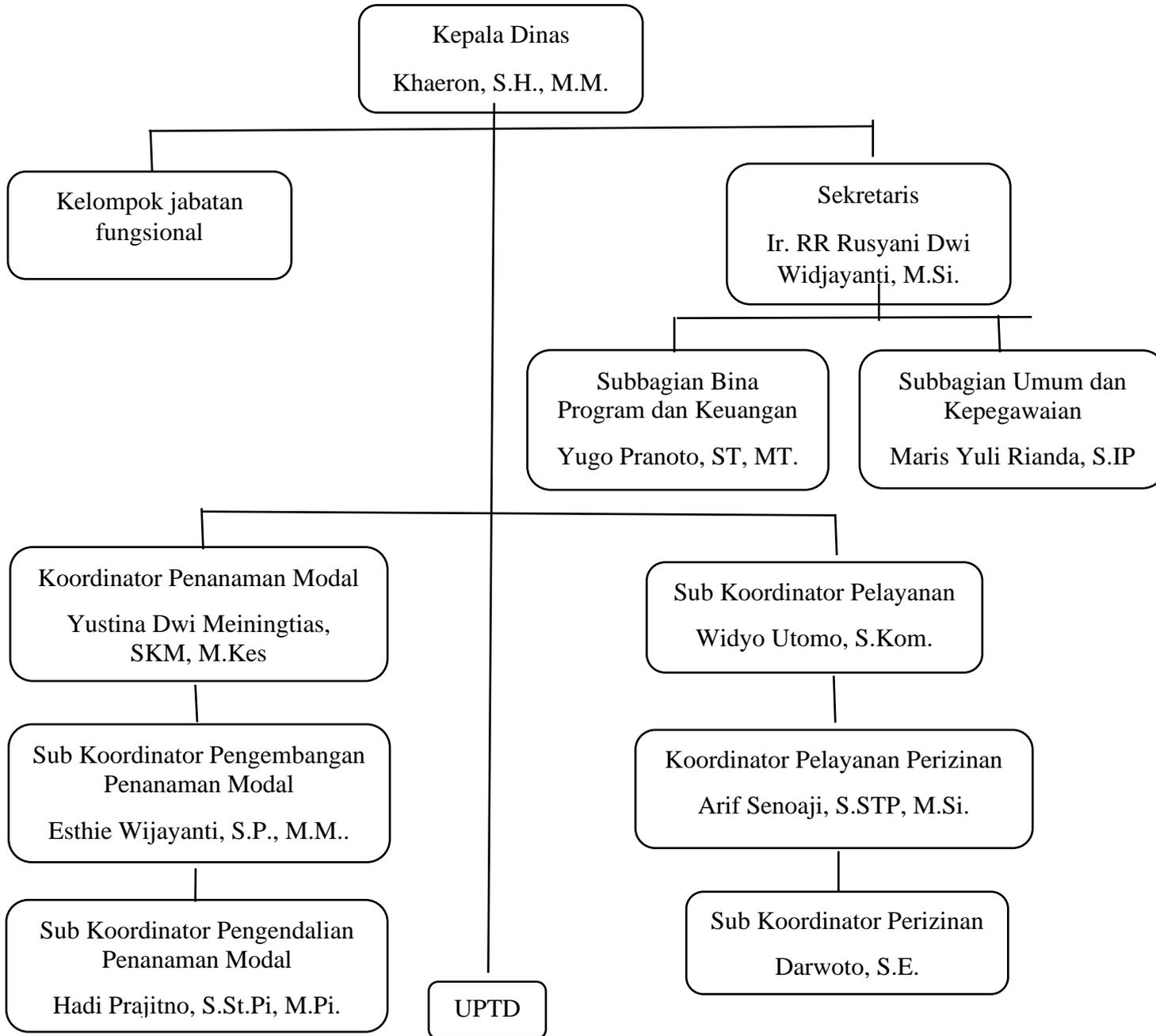
4. Tugas

- a. Sub Urusan Pengembangan Penanaman Modal yaitu penetapan pemberian fasilitas/insentif di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan pembuatan peta potensi investasi
- b. Sub Urusan Promosi Penanaman Modal yaitu penyelenggaraan promosi penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah
- c. Sub Urusan Pelayanan Penanaman Modal yaitu pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu 1 (satu) pintu di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan pemerintah daerah
- d. Sub Urusan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal yaitu pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan pemerintah daerah
- e. Sub Urusan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal yaitu pengelolaan data dan informasi perizinan dan nonperizinan yang terintegrasi pada tingkat Daerah
- f. Selain mempunyai tugas tersebut diatas DPMPTSP Kab. Pemalang juga membantu Bupati melaksanakan tugas pembantuan.

5. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya,
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya,
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya,
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya,
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

6. Struktur Organisasi



Sumber: <https://dinaspmptsp.pemalangkab.go.id/> (2022)

Gambar 4.1 struktur organisasi DPMPTSP Kabupaten Pemalang

B. Hasil Penyebaran Data

Pengumpulan data responden dalam penelitian yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang yang telah dilaksanakan pada tanggal 2 agustus 2022 sampai 15 agustus 2022 dengan responden sebanyak 63 pegawai. Dalam proses pengambilan data ini, peneliti menggunakan pernyataan atau kuesioner dalam bentuk *link google form* yang disebarakan ke pegawai secara online. Data responden diolah menggunakan SPSS 25.0. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil Karakteristik Responden

Jumlah data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah 63 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini, antara lain:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang didapat dari penyebaran kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang, maka diperoleh data tentang jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	36	57,1%
2.	Wanita	27	42,9%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu kategori pertama laki-laki dengan jumlah 36 responden atau 57,1% persentasenya. Kategori yang kedua wanita dengan jumlah responden sebanyak 27 pegawai atau persentase 42,9%. Sehingga dapat disimpulkan jika pegawai laki-laki memiliki jumlah responden terbanyak.

b. Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang, maka diperoleh data tentang usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 tahun - 30 tahun	18	28,6%
2.	31 tahun - 40 tahun	21	33,3%
3.	41 tahun - 50 tahun	19	30,2%
4.	Diatas 50 tahun	5	7,9%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kategori, yaitu kategori pertama 20 tahun - 30 tahun dengan jumlah 18 responden atau 28,6% persentasenya. Kategori yang kedua 31 tahun - 40 tahun dengan jumlah

responden sebanyak 21 pegawai atau persentase 33,3%. Kategori ketiga 41 tahun - 50 tahun dengan responden 19 atau 30,2% persentasenya. Kategori yang terakhir adalah diatas 50 tahun dengan jumlah 5 responden atau 7,9% persentasenya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan usia 31 tahun - 40 tahun memiliki jumlah responden terbanyak.

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SD	0	0%
2.	SMP	0	0%
3.	SMA/SMK	28	44,4%
4.	DIPLOMA (D1/D2/D3)	1	1,6%
5.	SARJANA(S1/S2/S3)	34	54%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi lima kategori, yaitu kategori pertama pendidikan tingkat SD dengan jumlah responden dan persentasenya adalah 0%. Kategori yang kedua pendidikan tingkat SMP dengan jumlah responden dan persentase 0%. Kategori yang ketiga adalah pendidikan tingkat SMA/SMK dengan jumlah 28 responden atau 44,4% persentasenya. Kategori ke empat tingkat Diploma (D1/D2/D3) dengan jumlah

responden 1 atau 1,6% persentasenya. Kategori ke lima adalah tingkat Sarjana (S1/S2/S3) dengan jumlah responden sebanyak 34 atau 54% persentasenya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana (S1/S2/S3) pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang memiliki jumlah responden terbanyak.

d. Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang, maka diperoleh data tentang lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	1 tahun – 5 tahun	21	33,3%
2.	6 tahun – 10 tahun	39	61,9%
3.	Diatas 10 tahun	3	4,8%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori, yaitu kategori pertama untuk 1 tahun – 5 tahun dengan jumlah 21 responden atau 33,3% persentasenya. Kategori yang kedua untuk 6 tahun – 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 39 pegawai atau persentase 61,9%. Kategori ke tiga untuk diatas 10 tahun dengan responden sebanyak 3 atau 4,8% persentasenya. Sehingga dapat disimpulkan jika lama bekerja pegawai 6 tahun – 10 tahun memiliki jumlah responden terbanyak.

e. Status Pegawai

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang, maka diperoleh data tentang status pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

No.	Status Pegawai	Frekuensi	Presentase
1.	PNS	28	44,4%
2.	Non PNS	35	55,6%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu kategori pertama untuk pegawai PNS dengan jumlah 28 responden atau 44,4% persentasenya. Kategori yang kedua untuk pegawai Non PNS dengan jumlah responden sebanyak 35 pegawai atau persentase 55,6%. Sehingga dapat disimpulkan jika pegawai Non PNS memiliki jumlah responden terbanyak.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut.

Instrumen variabel pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel 5%.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas (Correlation)	R Tabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,608	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.2	0,543	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.3	0,665	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.4	0,604	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.5	0,586	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X1.6	0,701	0,248	0.000	<i>Valid</i>
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,633	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.2	0,461	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.3	0,576	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.4	0,336	0,248	0,007	<i>Valid</i>
	X2.5	0,719	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.6	0,737	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.7	0,528	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.8	0,470	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X2.9	0,634	0,248	0,000	<i>Valid</i>
	X2.10	0,455	0,248	0.000	<i>Valid</i>
Dukungan Sosial (X3)	X3.1	0,732	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X3.2	0,775	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	X3.3	0,778	0,248	0,000	<i>Valid</i>
	X3.4	0,682	0,248	0,000	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Y.1	0,731	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.2	0,590	0,248	0,000	<i>Valid</i>
	Y.3	0,750	0,248	0,000	<i>Valid</i>
	Y.4	0,666	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.5	0,604	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.6	0,820	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.7	0,817	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.8	0,738	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.9	0,751	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.10	0,548	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.11	0,625	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.12	0,676	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.13	0,665	0,248	0.000	<i>Valid</i>
	Y.14	0,802	0,248	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 4.6 diatas, ditunjukkan semua item pernyataan kuesioner bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu lebih dari 0,248 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%). Maka bisa disimpulkan bahwa semua item pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,670	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,721	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial (X3)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,921	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 4.7 diatas, variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3), Kinerja (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

3. Uji Deskriptif

Uji statistik deskriptif ini dapat diamati berdasarkan tabel statistik deskriptif dengan melihat hasil pada nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh dari masing-masing variabel sehingga dalam menganalisis data

menjadi lebih mudah. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.8 Hasil Uji Deskriptif

Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Total X1	63	21	30	26,10	2,346
Total X2	63	32	50	41,90	4,161
Total X3	63	12	20	14,80	1,882
Total Y	63	49	69	61,77	6,300
Valid N (listwise)	63				

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 4.8 diatas, diketahui responden dalam penelitian ini adalah 63 pegawai. Untuk total nilai terendah variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) adalah 21 sedangkan nilai tertinggi adalah 30. Nilai rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja (X1) adalah 26,10 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 2,347 artinya nilai rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

Diketahui total nilai terendah variabel Kecerdasan Emosional (X2) adalah 32 sedangkan nilai tertinggi adalah 50. Nilai rata-rata Kecerdasan Emosional (X2) adalah 41,90 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 4,161 artinya nilai rata-rata Kecerdasan Emosional lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

Diketahui total nilai terendah variabel Dukungan Sosial (X3) adalah 11 sedangkan nilai tertinggi adalah 18. Nilai rata-rata Dukungan Sosial (X3) adalah

13,65 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 1,416 artinya nilai rata-rata Dukungan Sosial lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

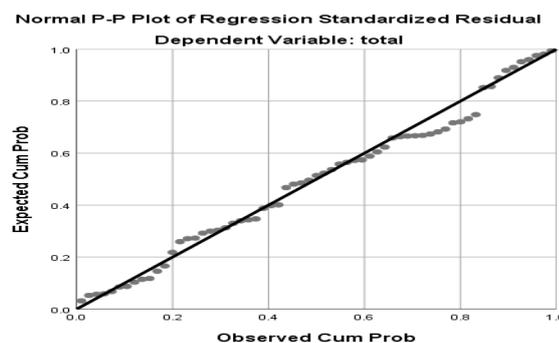
Diketahui total nilai terendah variabel Kinerja (Y) adalah 53 sedangkan nilai tertingginya adalah 74. Nilai rata-rata Kinerja (Y) adalah 65,71 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 6,212 artinya nilai rata-rata Kinerja lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diukur dengan cara melihat grafik plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut maka menunjukkan pola distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat dari gambar 4.2 P-Plot diatas, bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi hampir normal. Peneliti juga melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*

untuk memastikan bahwa hasil uji normalitas itu dinyatakan normal atau tidak dengan memberikan pernyataan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97384560
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.048
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, diketahui nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang sangat kuat antar variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai Tolerance $< 0,1$ atau $VIF > 10$ artinya data tersebut dikatakan multikolinearitas. Sebaliknya jika tidak terjadinya

multikolinearitas pada penelitian apabila nilai Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 . Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

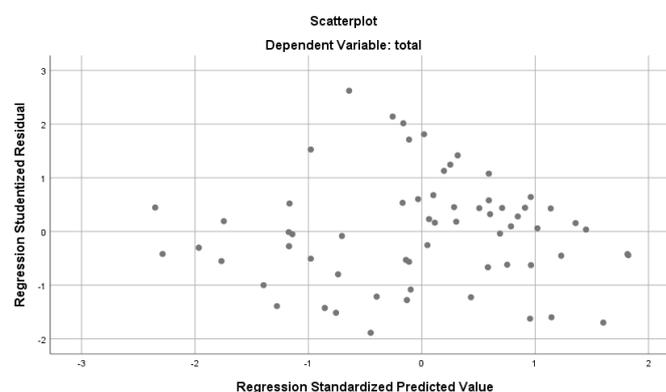
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Variabel X1	.741	1.287
Variabel X2	.681	1.289
Variabel X3	.993	1.008

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, diketahui nilai Tolerance variabel X1, X2, X3 $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam sebuah model regresi. Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.



Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar sehingga pada penelitian ini model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Glejser

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.294	4.714		1.123	.266
	Total	-.136	.155	-.129	-.880	.382
	Total	.017	.087	.028	.194	.847
	Total	.043	.170	.032	.250	.803

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja $0,382 > 0,05$, variabel Kecerdasan Emosional $0,847 > 0,05$ dan variabel Dukungan Sosial $0,803 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis berganda dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian lebih dari satu. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS 25. Sehingga uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) Terhadap Kinerja (Y). Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstanta

B₁B₂B₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Dukungan Sosial

e = Kesalahan/Error

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.680	7.631		.220	.150		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.575	.250	.214	2.297	.025	.741	1.287
	Kecerdasan Emosional	.986	.141	.651	6.983	.000	.681	1.289
	Dukungan Sosial	.256	.276	.077	.929	.357	.993	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,680 + 0,575X_1 + 0,986X_2 + 0,256X_3 + e$$

Dari persamaan diatas, bisa disimpulkan bahwa:

- 1) Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, untuk setiap kenaikan 1 kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,575.
- 2) Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,986 menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, untuk setiap

kenaikan 1 kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,986.

- 3) Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel Dukungan Sosial (X3) sebesar 0,256 menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, untuk setiap kenaikan 1 dukungan sosial dapat mempengaruhi kinerja sebesar 0,256.

b. Uji T

Uji t pada dasarnya ditunjukkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.13 Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.680	7.631		.220	.150		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.575	.250	.214	2.297	.025	.741	1.287
	Kecerdasan Emosional	.986	.141	.651	6.983	.000	.681	1.289
	Dukungan Sosial	.256	.276	.077	.929	.357	.993	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,025 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,297 > 2,001 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- 2) Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 6,983 > 2,001 maka H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- 3) Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai signifikan sebesar 0,357 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,929 < 2,001 maka H0 diterima dan Ha3 ditolak artinya variabel Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

c. Uji F

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481.819	3	493.940	29.765	.000 ^b
	Residual	979.070	59	16.594		
	Total	2460.889	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional						

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai f hitung sebesar $29.765 > 2,76$ artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

d. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) artinya semakin baik hasil model regresi tersebut dan apabila nilainya semakin mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara sempurna. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.582	4.073
a. Predictors: (Constant), Total, Total, Total				
b. Dependent Variable: total				

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 Berdasarkan tabel 10. diatas diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi (R^2) atau Adjusted R Square sebesar 0,582 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas, diketahui nilai signifikan untuk uji hipotesis pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,297 > 2,001$ maka H_0 ditolak dan H_a1 diterima artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja pada pegawai maka semakin tinggi juga Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Faizal dan Priyono (2019) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sejalan selanjutnya yang dilakukan oleh

Setiyadi & Wartini (2016) menemukan adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas, diketahui nilai signifikan Kecerdasan Emosional sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,983 > 2,001$ maka H_0 ditolak dan H_a2 diterima artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa seseorang yang dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik kemudian akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik juga karena Kecerdasan Emosional pada seseorang berperan sangat penting dalam kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Lia, Onsardi dan Sri Ekowati (2020) bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sejalan selanjutnya yang dilakukan oleh Supriadi dan Sefnedi (2017) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas, diketahui nilai signifikan Dukungan Sosial sebesar $0,357 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,929 < 2,001$ maka H_0 diterima dan H_a3 ditolak artinya variabel Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini disebabkan kurangnya kedekatan antar sesama pegawai terutama untuk pegawai bagian yang lain di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fitri (2019) dimana Dukungan Sosial tidak

memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sejalan selanjutnya yang dilakukan oleh Ramadhani (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja

Berdasarkan uji f yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai f hitung sebesar $29.765 > 2,76$ artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Sementara itu, hasil uji nilai koefisien determinasi (R^2) atau Adjusted R Square sebesar 0,582 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan. Melalui penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja secara simultan yang didasari oleh nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan beserta pembahasan hasilnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,297 sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0,025.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 6,983 sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0,000.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Dukungan Sosial (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 0,929 sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0,357.
4. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat secara simultan dengan nilai f hitung sebesar 29,765 sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0,000.

B. SARAN

Berdasarkan penjelasan simpulan di atas, maka dapat diambil saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar pegawai merasa diperhatikan sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal bagi dinas tersebut.
- b. Meningkatkan kecerdasan emosional bagi pegawai jika kecerdasan emosional pegawai baik maka kualitas kinerjanya akan meningkat.
- c. Meningkatkan dukungan sosial bagi para pegawai karena dukungan yang diberikan dari atasan dan sesama pegawai akan berdampak untuk kualitas kinerja dari sebuah dinas.

2. Bagi Penelitian Mendatang

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memberikan variabel lain seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan menggunakan responden atau objek penelitian yang berbeda serta memanfaatkan metode penelitian yang lain seperti SmartPLS sehingga lingkup untuk penelitian ini menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Apollo & Cahyadi, andi. (2012). (n.d.). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Dirini, Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian 2012, Jurnal Widya Warta No. 02 Vol 0854-1981 Juli.
- Arifin, N. (2012). (n.d.). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada Journal, CV. Duta Senenan Jepara. *Economia*, 8(1), 11-21.
- Cascio, F., W. . 1998. (n.d.-a). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits*. Fifth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cascio, F., W. 2006. (n.d.-b). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Cascio, Wayne F., (2012). (n.d.). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2011. (n.d.). *Business Research Methods*. 11 ed. McGraw-Hill Edition, International.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. 2002. (n.d.). *Kecerdasan Emosional Dalam Gramedia, Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT.
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. (1998)., & Pustaka, G. (n.d.). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Jakarta: Kepemimpinan dan Organisasi* (terjemahan oleh Widodo).
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dwijayanto, F., & Priyono, B. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati). *Telaah Manajemen*, 16(1), 45–48.
- Ghozali, I. (2018). (n.d.). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Undip, Penerbit.
- Ghozali, I. (2016). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss*. In Semarang University Press (Issue April 2012).
- Goleman, D. (2016). (n.d.). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional*. Utama., Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kecil. *Mediapsi*, 3(2), 1–9.
- Kalonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. (2019). (n.d.). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2019). (n.d.). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). (n.d.). *Daya, Evaluasi kinerja sumber manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2015). (n.d.). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4*, Bandung : Aditam, Refika.
- Meri Fuji Astutik (2018). (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Polowijo GosarI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Mulyasari, I., Studi, P., Pascasarjana, M., Galuh, U., Emosional, K., & Pegawai, K. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*. 2(2).
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Puspitasari, K. D. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara x pabrik gula lestari di nganjuk. 6, 394–400.
- Rafidi M. Noor, Nurliana, Umar Nafi, Jonny Hutasoit, J. S. R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten LabuhanbatU. 3(2), 189–201.
- Ramadhani, F. A. (2019). (n.d.). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 410-418.
- Ratnasari Sri, Langgeng, Supardi, & Nasrul, H. W. (n.d.). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan *Journal of Applied Business Administration* 2020.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap..... Devi Risma. 01(1),

86–97.

- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). (n.d.). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)* (Cetakan Ke). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Setyaningrum, R. (2016). (n.d.). (Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). 2016, 36(1).
- Shamila, N. Khan., and S. Z. 2013. (n.d.). Exploring the Causes and Consequences of Job Burnout in a Developing Country. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5):212-227.
- Simamora, H. (2002). (n.d.). *Manajemen Sumber STIE, Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siswadi, Y., & Tupti, Z. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2018). (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Supriadi dan Sefnedi (2017). (2017). The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance : The role of motivation as mediator, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP.
- Wibowo, (2016). (n.d.). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta_14240*.

<https://dinaspmptsp.pemalangkab.go.id/>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PEMALANG

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Perkenalkan nama saya Fairuz Tito Milzam mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan jenjang Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas PGRI Semarang, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan tujuan untuk meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dengan benar dan jujur berdasarkan pengalaman yang pernah dijalani.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya, peneliti ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan yang ada dengan seksama
2. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda

3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan apa yang ada pada diri anda dengan sejujur-jujurnya, sebab tidak ada jawaban yang salah
4. Atas ketersediaan mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya

Identitas Responden

Nama :
 Jenis kelamin :
 Usia :
 Pendidikan terakhir :
 Lama bekerja :
 Status pegawai (PNS/Non PNS) :

Keterangan :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 Skor 3 : Netral (N)
 Skor 4 : Setuju (S)
 Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Daftar Pernyataan

1. Kualitas kehidupan kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
SISTEM IMBALAN YANG INOVATIF						
1.	Saya merasa penghasilan/gaji yang saya terima sudah layak dan sesuai dengan beban kerja					
2.	Saya merasa jam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
LINGKUNGAN KERJA						
3.	Saya merasa mendapat dukungan dari atasan dalam pengembangan kemampuan karyawan					

4.	Saya merasa kondisi fisik lingkungan tempat saya bekerja telah baik dan memadai					
RESTRUKTURISASI KERJA						
5.	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan					
6.	Adanya pemberian kesempatan yang baik kepada saya untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan.					

2. Kecerdasan emosional

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
MENGENALI EMOSI DIRI						
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan					
2.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, meskipun saya tidak menyukai					
MENGELOLA EMOSI						
3.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ulur waktu					
4.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak					
MEMOTIVASI DIRI SENDIRI						
5.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
6.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
MENGENALI EMOSI ORANG LAIN						
7.	Saya mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
8.	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka					
MEMBINA HUBUNGAN						
9.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan					
10.	Saya merasa sulit untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain					

3. Dukungan sosial

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
DUKUNGAN EFEKTIF						
1.	Saya lebih dekat dengan orang-orang di lingkungan kerja saya (rekan kerja/atasan) melebihi orang lain					
2.	Rekan-rekan kerja saya selalu menyemangati saya ketika sedang mengalami masalah ditempat kerja					
BANTUAN LANGSUNG						
3.	Atasan saya tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan					
4.	Atasan saya selalu memberikan informasi tentang cara menyelesaikan pekerjaan dengan benar					

4. Kinerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
KUALITAS KERJA						
1.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
KUANTITAS						
4.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
6.	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan sebelum batas waktu yang diberikan					
KETEPATAN WAKTU						
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

8.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan					
EFEKTIFITAS						
10.	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan					
11.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan teknologi					
12.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
KEMANDIRIAN						
13.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					
14.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					
15.	Saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu dengan mandiri					

Lampiran 2 Deskripsi Umum Responden

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	36	57,1%
2.	Wanita	27	42,9%
Total		63	100%

b. Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 tahun - 30 tahun	18	28,6%
2.	31 tahun - 40 tahun	21	33,3%
3.	41 tahun - 50 tahun	19	30,2%
4.	Diatas 50 tahun	5	7,9%
Total		63	100%

c. Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SD	0	0%
2.	SMP	0	0%
3.	SMA/SMK	28	44,4%
4.	DIPLOMA (D1/D2/D3)	1	1,6%
5.	SARJANA(S1/S2/S3)	34	54%
Total		63	100%

d. Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	1 tahun – 5 tahun	21	33,3%
2.	6 tahun – 10 tahun	39	61,9%
3.	Diatas 10 tahun	3	4,8%
Total		63	100%

e. Status Pegawai

No.	Status Pegawai	Frekuensi	Presentase
1.	PNS	28	44,4%
2.	Non PNS	35	55,6%

Total	63	100%
-------	----	------

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	3
5	4	4	5	4	3
4	4	5	4	4	3
4	4	4	5	5	3
4	4	4	5	4	3
3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3
3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	3
4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4
3	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	3	5
5	4	3	4	3	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	3	5

5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	4	5
3	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	3	1
4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	3	3
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Kecerdasan Emosional

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	2	4	3	2	3	2
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	5	3	3	4	3	4	2
4	5	4	4	4	4	4	4	5	1
4	5	4	5	3	3	4	4	4	1
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	4	5	4	2	4	4	5	3
4	4	4	4	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	4	5	4	2	3	2	3	2
3	2	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	2
4	4	5	5	4	3	4	4	4	2
4	4	4	5	4	4	5	4	5	1
5	4	4	5	5	4	5	3	5	2
3	3	5	5	4	4	3	2	3	3
4	4	3	4	3	3	5	4	4	1
3	3	4	4	4	3	4	2	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	1
5	4	4	4	5	5	5	3	5	1
4	4	5	4	4	4	5	2	5	3
5	3	5	5	4	5	3	3	5	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	1
4	3	5	5	5	5	5	3	5	2
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	3	5	2
4	4	4	4	4	5	3	3	5	3

5	3	5	5	3	5	5	3	5	3
5	4	4	4	4	5	5	3	5	3
5	4	5	4	4	5	3	3	5	5
5	3	5	5	5	5	5	3	5	3
5	5	5	5	4	5	3	3	5	3
5	5	5	5	4	4	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	3	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	4	4	3	5	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	4	5	4	4	3	5	3
5	4	4	4	5	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
5	5	4	5	5	5	5	3	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	4	4	4	5	5	4	4	2
3	5	5	3	3	3	5	5	5	3
5	3	5	5	5	5	5	4	5	1
5	4	4	4	5	5	5	4	4	1
4	5	4	4	4	4	4	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	4	5	2
5	5	5	5	5	5	4	3	5	3
5	4	5	5	5	5	4	3	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
5	5	5	5	4	4	3	3	4	3
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	3	5	3
4	4	4	4	4	5	4	3	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Dukungan Sosial

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
4	4	4	4
3	4	4	4
4	4	4	4
3	4	4	5
3	4	3	4
4	4	3	3
3	4	4	4
5	5	5	4
3	4	3	4
3	3	3	3
3	3	3	3
4	3	4	3
4	3	3	4
4	4	4	4
3	4	4	4
4	4	4	5
4	5	4	4
4	5	4	4
3	4	4	4
3	4	3	3
4	3	3	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	5
3	3	3	3
3	3	4	4
5	4	4	4
3	3	3	3

4	4	4	4
3	4	2	5
3	3	2	4
3	3	3	3
3	4	4	4
3	4	4	4
4	5	4	5
3	4	2	4
3	4	2	4
4	3	3	3
4	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	4
3	4	2	4
4	4	4	4
3	3	3	3
3	3	4	4
4	3	4	4
3	4	4	4
3	4	3	4
3	3	3	4
3	5	3	5
3	3	3	3
4	5	4	4
3	4	3	4
3	4	3	3
3	3	3	4
3	4	3	3
4	4	3	4
4	4	4	4
4	5	4	4
4	5	4	5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Kinerja

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Lampiran 4 Hasil Pengolahan SPSS 25

1. Uji Validitas
a. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.311*	.263*	.233	.047	.354**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.013	.037	.066	.716	.004	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.311*	1	.288*	.285*	.130	.200	.543**
	Sig. (2-tailed)	.013		.022	.024	.311	.115	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.263*	.288*	1	.388**	.329**	.307*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.037	.022		.002	.008	.014	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.233	.285*	.388**	1	.359**	.162	.604**
	Sig. (2-tailed)	.066	.024	.002		.004	.204	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	.047	.130	.329**	.359**	1	.307*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.716	.311	.008	.004		.015	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	.354**	.200	.307*	.162	.307*	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.004	.115	.014	.204	.015		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.608**	.543**	.665**	.604**	.586**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

b. Kecerdasan Emosional

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.312*	.288*	.216	.522*	.598*	.213	.021	.326*	.137	.633**
	Sig. (2-tailed)		.013	.022	.089	.000	.000	.094	.871	.009	.285	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.312*	1	.109	.048	.164	.178	.116	.323*	.225	.049	.461**
	Sig. (2-tailed)	.013		.397	.710	.198	.162	.366	.010	.076	.704	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.288*	.109	1	.433*	.402*	.417*	.061	.126	.285*	.316*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.022	.397		.000	.001	.001	.637	.326	.024	.012	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.216	.048	.433*	1	.295*	.192	.005	.050	.004	.024	.336**
	Sig. (2-tailed)	.089	.710	.000		.019	.132	.967	.696	.978	.849	.007
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.522**	.164	.402*	.295*	1	.593*	.365*	.245	.424*	.136	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.198	.001	.019		.000	.003	.053	.001	.287	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.598**	.178	.417*	.192	.593*	1	.336*	.166	.435*	.215	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.162	.001	.132	.000		.007	.194	.000	.090	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	.213	.116	.061	.005	.365*	.336*	1	.428*	.405*	.013	.528**
	Sig. (2-tailed)	.094	.366	.637	.967	.003	.007		.000	.001	.921	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	.021	.323*	.126	.050	.245	.166	.428*	1	.305*	-.076	.470**

	Sig. (2-tailed)	.871	.010	.326	.696	.053	.194	.000		.015	.551	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	.326**	.225	.285*	.004	.424*	.435*	.405*	.305*	1	.220	.634**
	Sig. (2-tailed)	.009	.076	.024	.978	.001	.000	.001	.015		.084	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pearson Correlation	.137	.049	.316*	.024	.136	.215	.013	-.076	.220	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.285	.704	.012	.849	.287	.090	.921	.551	.084		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.633**	.461*	.576*	.336*	.719*	.737*	.528*	.470*	.634*	.455*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

3. Dukungan Sosial

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.375**	.562**	.258*	.732**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.042	.000
	N	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.375**	1	.413**	.510**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	.562**	.413**	1	.288*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.022	.000
	N	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	.258*	.510**	.288*	1	.682**

	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.022		.000
	N	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.732**	.775**	.778**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

4. Kinerja (Y)

		Correlations														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	total
Y.1	Pearson Correlation	1	.433*	.564*	.304*	.391**	.510*	.506*	.456*	.500*	.291*	.565*	.451**	.544*	.610*	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.002	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	.433*	1	.666*	.435*	.329**	.401*	.403*	.326*	.308*	.324*	.255*	.340**	.301*	.404*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.009	.001	.001	.009	.014	.010	.044	.006	.017	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	.564*	.666*	1	.576*	.451**	.542*	.487*	.420*	.485*	.432*	.385*	.414**	.412*	.537*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.001	.001	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	.304*	.435*	.576*	1	.490**	.596*	.489*	.375*	.537*	.478*	.270*	.327**	.263*	.423*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.032	.009	.037	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.5	Pearson Correlation	.391*	.329*	.451*	.490*	1	.473*	.515*	.297*	.334*	.323*	.257*	.326**	.381*	.411*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.000	.000		.000	.000	.018	.007	.010	.042	.009	.002	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson Correlation	.510*	.401*	.542*	.596*	.473**	1	.729*	.679*	.638*	.341*	.536*	.513**	.426*	.641*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Y.7	Pearson Correlation	.506*	.403*	.487*	.489*	.515**	.729*	1	.788*	.596*	.421*	.538*	.482**	.488*	.604*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.8	Pearson Correlation	.456*	.326*	.420*	.375*	.297*	.679*	.788*	1	.652*	.383*	.426*	.469**	.441*	.526*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.001	.002	.018	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y.9	Pearson Correlation	.500*	.308*	.485*	.537*	.334**	.638*	.596*	.652*	1	.544*	.360*	.387**	.385*	.563*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.000	.004	.002	.002	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y.10	Pearson Correlation	.291*	.324*	.432*	.478*	.323**	.341*	.421*	.383*	.544*	1	.276*	.134	.248*	.236	.548**
	Sig. (2-tailed)	.021	.010	.000	.000	.010	.006	.001	.002	.000		.028	.294	.050	.063	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y.11	Pearson Correlation	.565*	.255*	.385*	.270*	.257*	.536*	.538*	.426*	.360*	.276*	1	.588**	.474*	.550*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.002	.032	.042	.000	.000	.000	.004	.028		.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y.12	Pearson Correlation	.451*	.340*	.414*	.327*	.326**	.513*	.482*	.469*	.387*	.134	.588*	1	.525*	.715*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.009	.009	.000	.000	.000	.002	.294	.000		.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y.13	Pearson Correlation	.544*	.301*	.412*	.263*	.381**	.426*	.488*	.441*	.385*	.248*	.474*	.525**	1	.556*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.001	.037	.002	.000	.000	.000	.002	.050	.000	.000		.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y.14	Pearson Correlation	.610*	.404*	.537*	.423*	.411**	.641*	.604*	.526*	.563*	.236	.550*	.715**	.556*	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.063	.000	.000	.000		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
total	Pearson Correlation	.731*	.590*	.750*	.666*	.604**	.820*	.817*	.738*	.751*	.548*	.652*	.676**	.665*	.802*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	6

b. Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

c. Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.728	4

d. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	14

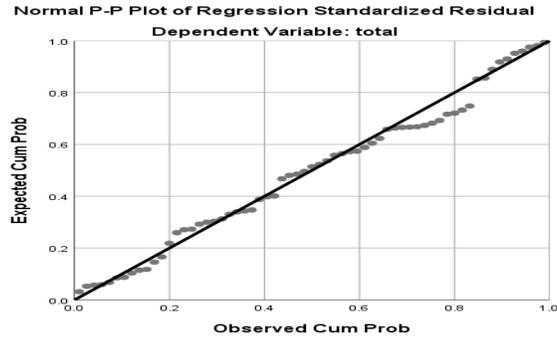
3. Hasil Uji Deskriptif

Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Total X1	63	21	30	26,10	2,346
Total X2	63	32	50	41,90	4,161
Total X3	63	12	20	14,80	1,882
Total Y	63	49	69	61,77	6,300
Valid N (listwise)	63				

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

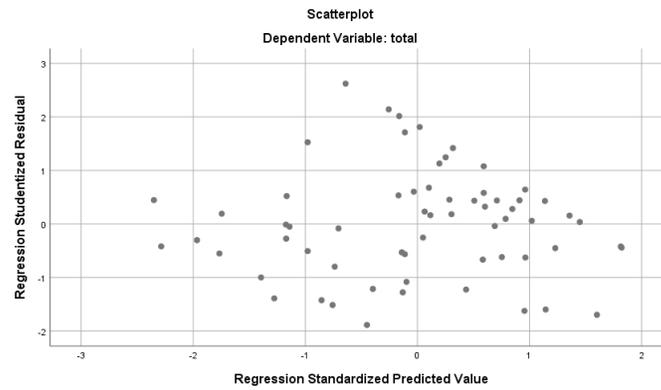


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97384560
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.048
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

b. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Variabel X1	.741	1.287
Variabel X2	.681	1.289
Variabel X3	.993	1.008

c. Uji Heteroskedastisitas



d. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.294	4.714		1.123	.266
	Total	-.136	.155	-.129	-.880	.382
	Total	.017	.087	.028	.194	.847
	Total	.043	.170	.032	.250	.803

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

a. Analisa Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.680	7.631		.220	.150		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.575	.250	.214	2.297	.025	.741	1.287
	Kecerdasan Emosional	.986	.141	.651	6.983	.000	.681	1.289
	Dukungan Sosial	.256	.276	.077	.929	.357	.993	1.008
a. Dependent Variable: Kinerja								

b. Uji T Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.680	7.631		.220	.150		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.575	.250	.214	2.297	.025	.741	1.287
	Kecerdasan Emosional	.986	.141	.651	6.983	.000	.681	1.289
	Dukungan Sosial	.256	.276	.077	.929	.357	.993	1.008
a. Dependent Variable: Kinerja								

c. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481.819	3	493.940	29.765	.000 ^b
	Residual	979.070	59	16.594		
	Total	2460.889	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional						

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.582	4.073
a. Predictors: (Constant), Total, Total, Total				
b. Dependent Variable: total				

Lampiran 7 Dokumentasi Peneliti



Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

	UNIVERSITAS PGRI SEMARANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jl. Sidedadi Timur Nomor 24 - Ds. Cipto Semarang - Indonesia Telp. (024) 8316377 Faks. (024) 8448217 Email : upgrismp@upgris.ac.id Homepage www.upgris.ac.id
Nomor : 015/Um/FEBA/UGRIS/IV/2022	14 April 2022
Lamp. : 1 Berkas	
Hal : <i>Permohonan Izin Penelitian</i>	
<p>Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pemalang di tempat</p>	
<p>Dengan hormat,</p>	
<p>Dengan ini kami disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini:</p>	
Nama	: FAIRUZ TITO MILZAM
NPM	: 18810082
Konsentrasi	: MSDM
Judul Penelitian	: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang.
<p>Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu(DPMPTSP) Kabupaten Pemalang. Maka dari itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan.</p>	
<p>Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.</p>	
 Dr. Fitriyani Sumastuti, MP. NPP 146501457	
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ketua Program Studi Manajemen .2. Arsip	