

PAPER NAME

JURNAL RAMADHANA.pdf

AUTHOR

adm publik

WORD COUNT

4556 Words

CHARACTER COUNT

28297 Characters

PAGE COUNT

14 Pages

FILE SIZE

296.8KB

SUBMISSION DATE

Oct 12, 2023 7:59 PM GMT+7

REPORT DATE

Oct 12, 2023 8:00 PM GMT+7

● 20% Overall Similarity

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

- 20% Internet database
- 13% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

Abstrak

PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN SITUBONDO

Oleh :

Zulfikar Ilham Ramadhana

Kemampuan intelektual yang dimiliki pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya. Hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya motivasi yang diberikan atasan. Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual, motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo dan Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo. Metode penelitian yang digunakan metode Kuantitatif sedangkan hasil penelitian kemampuan intelektual secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Untuk pengujian bersama sama kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo terdapat pengaruh yang signifikan

Kata Kunci : Kemampuan intelektual, Motivasi, Kinerja, DPMPTSP

Abstrac

The Influence of Intellectual Ability and Work Motivation on the Performance of Employees of the Investment and One-Stop Integrated Services Agency (DPMPTSP) in Situbondo District

The intellectual abilities possessed by employees in the Investment and Integrated One-Stop Services Agency (DPMPTSP) of Situbondo District have not been able to find good work standards due to the lack of work facilities that support employees in channeling their abilities. This has become a hindrance for employees in producing good performance. Furthermore, the role of superiors in

influencing employees to achieve organizational goals has not been fulfilled due to the lack of motivation provided by superiors. Research Objectives To determine the partial influence of intellectual ability and motivation on employee performance in the Investment and Integrated One-Stop Services Agency (DPMPTSP) of Situbondo District and to determine the simultaneous influence of intellectual ability and motivation on employee performance in the Investment and Integrated One-Stop Services Agency (DPMPTSP) of Situbondo District. Research Method The research method used is quantitative, and the results show that intellectual ability partially has a significant effect on employee performance at the Office of the Investment and Integrated One-Stop Services Agency in Situbondo District, and work motivation partially has a significant effect on employee performance at the Office of the Investment and Integrated One-Stop Services Agency in Situbondo District. For the joint testing of intellectual ability and work motivation on employee performance at the Office of the Investment and Integrated One-Stop Services Agency in Situbondo District, there is a significant influence.

keywords: intellectual ability, motivation, performance, DPMPTSP

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang menjadi fokus studi disiplin ilmu Administrasi Publik di Indonesia, masih menjadi persoalan yang perlu memperoleh perhatian dan penyelesaian yang komprehensif. Hal tersebut secara kualitatif misalnya dapat dengan mudah dibuktikan di mana berbagai tuntutan pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan mereka sehari-hari banyak kita lihat. Harus diakui, bahwa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada rakyat terus mengalami pembaruan, baik dari sisi paradigma maupun format pelayanan seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan di dalam pemerintah itu sendiri.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Situbondo. Sebagai lembaga teknis pemerintah, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelayanan perizinan di Kabupaten Situbondo. Untuk mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas, pegawai perlu memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi akan meningkatkan tanggung jawab dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan intelektual, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional (Widiaswari, 2011:99). Menurut Sarworini (2007:87) Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan

tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Seperti halnya pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo masih banyak pegawai belum memiliki standart pekerjaan yang diembannya.

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo tidak termotivasi untuk memberikan kinerja optimal karena kebutuhan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi. Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias. Pekerjaan yang tidak menantang dan cenderung monoton serta tidak adanya penghargaan terhadap kinerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaan. Pekerjaan cenderung monoton dan tidak menimbulkan tantangan bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kabupaten Situbondo muncul akibat dari adanya standar kerja yang ditetapkan oleh instansi, sehingga pegawai tidak memiliki ruang untuk menunjukkan kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Masalah tentang kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo : Kinerja pegawai belum optimal, Terdapat beberapa pegawai yang belum dapat mengoperasikan sarana dan prasarana yang ada, seperti misalnya pengoperasiaan computer, Masih rendahnya tingkat keandalan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, Masih cukup tingginya tingkat absensi pegawai, dilihat dari rata-rata ketidakhadiran perbulan atau dari keterlambatan masuk kerja para pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.

Dari uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu : 1).Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai dan 2).Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai serta.3).Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kemampuan Intelektual

Menurut Robbins (2001:46), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Indikator yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu: 1)Kemahiran berhitung, 2)Pemahaman verbal 3)Kecepatan konseptual 4)Penalaran induktif 5)Penalaran deduktif 6)Visualisasi ruang 7) Ingatan (memori).

Pengertian Motivasi Kerja

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Indikator motivasi menurut Maslow adalah : 1) Fisiologis,2)Keamanan 3)Sosial 4)Penghargaan 5)Aktualisasi Diri

6 Pengertian Kinerja

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Indikator Kinerja

29 1) Kuantitas, 2) Kualitas 3) Keandalan 4) Kehadiran 5) Kemampuan bekerja sama

Hipotesis
Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh secara parsial kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.
2. Diduga ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.
- 19 3. Diduga ada pengaruh secara simultan kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Yang digunakan adalah rancangan *survey*, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam masyarakat untuk mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis. Artinya penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif

Objek Penelitian

23 Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Situbondo yang beralamatkan di Jalan PB. Sudirman No. 20.

17 Tehnik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Angket (Kuesioner) 2) Observasi 3) Wawancara 4) Dokumentasi.

Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel X1 Kemampuan Intelektual

Sub variabel :1) Kemampuan berhitung, dengan Indikator : Memiliki pemahaman yang cukup terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab, 2) Kemampuan verbal dengan Indikator : Memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan, orang lain dalam mengerjakan setiap tugas dan pekerjaan, 3) Kemampuan kecepatan konseptual dengan Indikator : a. Memiliki pengetahuan yang cukup dari setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan, b. Memiliki prestasi kerja nilai yang baik dari setiap tugas dan pekerjaan, 4) Kemampuan penalaran induktif dengan Indikator : Kecerdasan intelektual yang dimiliki memberikan motivasi untuk senantiasa menyelesaikan tugas dan pekerjaan, 5) Kemampuan Penalaran deduktif dengan Indikator : Dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaan pegawai selalu menimbang baik dan buruknya setiap langkah yang diambil untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, 6) Kemampuan visualisasi ruang dengan Indikator : Kemampuan intelektual yang cukup dapat membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan menggunakan inovasi dan kreasi yang baru, 7) Kemampuan ingatan/memory dengan Indikator : a.Kemampuan intelektual dapat meningkatkan daya ingat terhadap setiap tugas dan pekerjaan kepada setiap pegawai, b.Kemampuan intelektual diukur dari IQ yang dimiliki oleh setiap pegawai

2. Variabel X2 Motivasi Kerja

Sub variabel : 1) Kebutuhan fisiologis dengan Indikator : a. Jam istirahat yang diberikan kantor/instansi dapat memenuhi waktu saya untuk beristirahat setelah bekerja, b. Gaji saya memenuhi kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal saya, 2) Kebutuhan rasa aman dengan Indikator : a. Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja, b.Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua, 3) Kebutuhan sosial dengan Indikator : a.Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya, b. Atasan terbuka kepada saya untuk mendiskusikan jika saya mempunyai masalah dan kekhawatiran dalam bekerja, c.Atasan dan rekan di tempat kerja peduli dengan saya sebagai pegawai (staf), 4) Kebutuhan penghargaan diri dengan Indikator : a.Instansi/organisasi memberikan intensif pada saya atas hasil kerja yang memuaskan, b.Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan, c.Instansi/organisasi memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri dengan Indikator :a. Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja, b.Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

3. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Sub variabel : 1) Kualitas kerja dengan Indikator : a.Menyelesaikan pekerjaan diatas standar organisasi/instansi, b.Menghasilkan/menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi/instansi, 2) Kuantitas kerja dengan Indikator : a.Melakukan pekerjaan yang yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti.,b.Berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, 3) Keandalan dengan Indikator : a.Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat., b.Bekerja dengan baik dengan semua peralatan dan bahan yang ada setiap harinya, c.Mengambil inisiatif untuk menguji ide-ide baru yang dapat meningkatkan hasil kerja, 4) Kehadiran dengan Indikator : a.Masuk Kerja dengan tepat waktu., b.Pulang kerja sesuai dengan yang ditentukan organisasi/instansi, 5) Kemampuan bekerjasama dengan Indikator : a. Bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama, b.Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Uji kualitas terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian perlu dilakukan sebelum melakukan analisis terhadap pokok masalah. Jika instrumen itu *valid*, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum

suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan *valid* atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $\geq r$ tabel (Riduwan, 2011:110).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:182), jika koefisien $\alpha > 0.600$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Untuk menguji validitas alat ukur, dengan menggunakan rumus *Pearson Product-Moment* yang terdapat dalam pengolah data SPSS. Jika instrumen itu *valid*, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan *valid* atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien hitung $\geq r$ tabel (Riduwan, 2011: 88).

Uji Normalitas

Ghozali (2006:147) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yang menjelaskan bahwa nilai residual terstandarisasi normal berdistribusi normal apabila nilai *asymp. Sig.* hit lebih besar dari α (5%). (Suliyanto, 2011:75).

Uji Multikolinieritas

Untuk mengamati adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, formulasi umum yang digunakan adalah sebagai berikut (Riduwan, 2011:155) :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2]$$

Dalam penelitian ini, pengujian Regresi Linier Berganda menggunakan bantuan program SPSS *for Windows version 17.0*.

Uji Statistik Simultan (F-test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Kriteria penilaian uji F (uji statistik secara bersama-sama) yaitu :

1. H_0 ditolak H_1 diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Level signifikan adalah 0.05

Uji Statistik Parsial (*t-test*)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (Riduwan, 2011:160)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria penilaian uji t (uji statistik secara individu) yaitu :

25. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini dipergunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependent. Artinya pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependent (Sugiyono, 2010:21). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010:218):

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja

- Memiliki pemahaman yang cukup terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab.
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 13 orang atau 38,2%
- Memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan orang lain dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan
Responden banyak menjawab Ragu ragu dengan pernyataan diatas sebanyak 15 orang atau 44,1%
- Memiliki pengetahuan yang cukup dari tugas dan pekerjaan
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 13 orang atau 38,2%
- Memiliki prestasi kerja nilai yang baik dari setiap tugas dan pekerjaan
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 15 orang atau 44,1%
- Kecerdasan intelektual memberikan motivasi menyelesaikan tugas dan pekerjaan
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 18 orang atau 53%
- Pegawai menimbang baik dan buruknya langkah yang diambil untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 10 orang atau 29,5% selain itu responden banyak juga menjawab ragu ragu 10 orang atau 29,5%
- Kemampuan intelektual membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan menggunakan inovasi dan kreasi baru

Responden banyak menjawab ragu ragu dengan pernyataan diatas sebanyak 15 orang atau 44,1%

8. Kemampuan intelektual meningkatkan daya ingat terhadap tugas dan pekerjaan
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 17 orang atau 50,1%
9. Kemampuan intelektual diukur dari IQ pegawai
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 18 orang atau 52,9%
10. Jam istirahat kantor/instansi memenuhi waktu untuk beristirahat setelah bekerja
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 12 orang atau 35,4%
11. Gaji memenuhi kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 12 orang atau 35,4%
12. Jaminan asuransi keselamatan kerja
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 12 orang atau 35,4%
13. Mendapatkan jaminan hari tua
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 20 orang atau 58,9%
14. Setiap mendapat kesulitan, rekan kerja memberikan bantuan
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 17 orang atau 50,0%
15. Atasan terbuka mendiskusikan masalah dan kekhawatiran dalam bekerja
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 16 orang atau 47.1%
16. Atasan dan rekan di tempat kerja peduli sebagai pegawai (staf)
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 12 orang atau 35,3%
17. Instansi/organisasi memberikan intensif atas hasil kerja yang memuaskan
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 17 orang atau 50%
18. Mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan
Responden banyak menjawab ragu ragu dengan pernyataan diatas sebanyak 11 orang atau 32,4%
19. Instansi/organisasi memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat jika memenuhi persyaratan
Responden banyak menjawab ragu ragu dengan pernyataan diatas sebanyak 13 orang atau 38,2% serta responden juga menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 38,2%
20. Pimpinan memberi kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja
Responden banyak menjawab ragu ragu dengan pernyataan diatas sebanyak 10 orang atau 29,4% dan responden juga menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 29,4% serta responden juga menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 29,4%

21. Pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 18 orang atau 52,9%

Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

1. Menyelesaikan pekerjaan diatas standar organisasi/instansi
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 18 orang atau 52,9%
2. Menghasilkan/menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi/instansi
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 18 orang atau 52,9%
3. ¹⁶ Melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 16 orang atau 47,1%
4. ³⁴ Berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 14 orang atau 41,2% dan responden juga menjawab ragu ragu sebanyak 14 orang atau 41,2%
5. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 17 orang atau 50%
6. Bekerja dengan baik dengan semua peralatan dan bahan yang ada setiap harinya
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 16 orang atau 47,1%
7. ¹⁰ Mengambil inisiatif untuk menguji ide-ide baru yang dapat meningkatkan hasil kerja
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 12 orang atau 35,3%
8. Masuk Kerja dengan tepat waktu
Responden banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 17 orang atau 50%
9. Pulang kerja sesuai dengan yang ditentukan organisasi/instansi
Responden banyak menjawab ragu ragu dengan pernyataan diatas sebanyak 11 orang atau 32,4%
10. ¹⁶ Bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 13 orang atau 38,2% dan responden juga menjawab ragu ragu sebanyak 13 orang atau 38,2%
11. Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
Responden banyak menjawab setuju dengan pernyataan diatas sebanyak 14 orang atau 41,2%

Uji Validitas

Tabel Validitas Instrumen Penelitian Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

No.	Dimensi	r tabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1 Kemampuan Intelektual				
1	X _{1.1}	0,338	0.879	Valid
2	X _{1.2}	0,338	0.479	Valid
3	X _{1.3}	0,338	0.420	Valid
4	X _{1.4}	0,338	0.830	Valid
5	X _{1.5}	0,338	0.879	Valid
6	X _{1.6}	0,338	0.628	Valid
7	X _{1.7}	0,338	0.569	Valid
8	X _{1.8}	0,338	0.865	Valid
9	X _{1.9}	0,338	0.868	Valid
2 Motivasi Kerja				
10.	X _{2.1}	0,338	0.595	Valid
11.	X _{2.2}	0,338	0.618	Valid
12.	X _{2.3}	0,338	0.775	Valid
13.	X _{2.4}	0,338	0.468	Valid
14.	X _{2.5}	0,338	0.426	Valid
15.	X _{2.6}	0,338	0.737	Valid
16.	X _{2.7}	0,338	0.753	Valid
17.	X _{2.8}	0,338	0.759	Valid
18.	X _{2.9}	0,338	0.754	Valid
19.	X _{2.10}	0,338	0.591	Valid
20.	X _{2.11}	0,338	0.759	Valid
21.	X _{2.12}	0,338	0.482	Valid
3 Kinerja Pegawai				
23.	Y _{1.1}	0,338	0.797	Valid
24.	Y _{1.2}	0,338	0.845	Valid
25.	Y _{1.3}	0,338	0.684	Valid
26.	Y _{1.4}	0,338	0.827	Valid
27.	Y _{1.5}	0,338	0.734	Valid
28.	Y _{1.6}	0,338	0.892	Valid
29.	Y _{1.7}	0,338	0.701	Valid
30.	Y _{1.8}	0,338	0.672	Valid
31.	Y _{1.9}	0,338	0.628	Valid
32.	Y _{1.10}	0,338	0.840	Valid
33.	Y _{1.11}	0,338	0.849	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel Reliabilitas Instrumen Penelitian Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

Dimensi	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kemampuan Intelektual	0,774	Reliabel
Motivasi Kerja	0,757	Reliabel
Kinerja Kerja	0,776	Reliabel

Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0 menunjukkan

bahwa jumlah data adalah 34 dengan nilai Kolmonov-Smirnov dari variable kemampuan intelektual dan motivasi kerja sebesar 0,712 dengan probabilitas signifikansi (*Asymp. Sig*) sebesar 0,691 jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

22 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.971	4.134		.235	.816		
	Kemampuan Intelek	-.322	.134	-.274	-2.411	.024	.573	1.745
	Motivasi Kerja	1.102	.119	1.057	9.287	.000	.573	1.745

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.971	4.134		.235	.816
	Kemampuan Intelek	-.322	.134	-.274	-2.411	.024
	Motivasi Kerja	1.102	.119	1.057	9.287	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat ditentukan hasil persamaan regresi linier bergandanya yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,971 + 0,322 X_1 + 1,102 X_2$$

Analisa Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.799	4.025

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Intelektual

Dapat diartikan bahwa 81,4% perubahan kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dipengaruhi oleh variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja, sedangkan sisinya 18,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

Uji Statistik F-test

Tabel Hasil Uji F_{hitung} menunjukkan nilai F_{hitung} = 54,795. Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau 54,795 > 3,39. Dengan demikian maka kriteria yang digunakan adalah kriteria pertama yaitu Ho ditolak dan Hi diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kemampuan intelektual dan motivasi kerja) terhadap variabel

dependen (kinerja pegawai) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.

Uji Statistik Parsial (t test)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat :

- a. Hasil Uji nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Intelektual (X_1) = -2,411. Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,411 > 2,052$. Berdasarkan kriteria tersebut, kemampuan intelektual secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.
- b. Nilai Uji nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) = 9,287. Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,287 > 2,052$. Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.

Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai koefisien regresi 9,287.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif variabel kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.
3. Dari hasil analisis regresi penelitian dapat diketahui bahwa variabel independent (kemampuan intelektual dan motivasi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai).

Saran

1. Pimpinan harus terus menerus mendorong para pegawai untuk meningkatkan pendidikan formalnya, karena makin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin luas wawasan berfikirnya dan makin mantap dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi.
2. Menyusun skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, agar pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bias menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang dan tepat waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ayahku tersayang Idham Kholid dan ibuku tercinta Enik Soewarna, terima kasih karena telah senantiasa memanjatkan doa, memberikan dukungan, kasih sayang yang tulus hingga akhir penyelesaian pendidikan S1 ini.
2. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberikan ilmu dan memberikan pelayanan administrasi.
3. Kepada pimpinan dan segenap karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo yang sudah membantu selesainya penulisan skripsi ini

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF. UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi. Terjemahan Suandy Erly*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta. Grafindo.
- Munzert, Alfreud W. 2000. *Tes IQ*. Jakarta: Ketindo.
- Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalm. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, Yashinta Alicia. 2013. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, dan Opini Audit Sebelumnya Terhadap Opini Audit Going Concern". *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Padang
- Riduwan, 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai dan Peneliti Pemula*, Cetakan Keenam. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Syafiie, Inu Kencana, Djamiluddin Tanjung dan Supardan Mordeong. 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Sinar Baru.
- Soeparwoto, dkk. 2005. *psikologi Perkembangan*. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 2002. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Sinar

Baru Algesindo

- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Suparno, Paul. 2003. *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta. PT Gramedia.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFÉ.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta. BPFÉ Yogyakarta.
- Tilaar, H A R. 2002. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta. Grasindo.
- Tuckman, Bruce W. 1972. *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt Brace Javonovich, Inc.
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Skripsi dan Tesis

- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana*

● **20% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 20% Internet database
- 13% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

1	repository.umsu.ac.id Internet	1%
2	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	1%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	1%
4	scribd.com Internet	1%
5	repository.unej.ac.id Internet	1%
6	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
7	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet	<1%
8	pt.scribd.com Internet	<1%
9	stiekhad.ac.id Internet	<1%

10	lib.unnes.ac.id	Internet	<1%
11	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	Internet	<1%
12	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi ...	Crossref	<1%
13	eprint.stieww.ac.id	Internet	<1%
14	repository.ub.ac.id	Internet	<1%
15	adoc.pub	Internet	<1%
16	repository.uinjkt.ac.id	Internet	<1%
17	perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id	Internet	<1%
18	repository.unsoed.ac.id	Internet	<1%
19	digilib.uinsgd.ac.id	Internet	<1%
20	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id	Internet	<1%
21	Rizal Fauzi. "THE EFFECT OF MOTIVATION AND EMPLOYMENT ABILIT...	Crossref	<1%

22	doc-pak.undip.ac.id	Internet	<1%
23	repository.unibos.ac.id	Internet	<1%
24	repository.uma.ac.id	Internet	<1%
25	repositori.buddhidharma.ac.id	Internet	<1%
26	repository.univ-tridianti.ac.id	Internet	<1%
27	Berlian Tyasotyningarum, Arsita Putri. "IMPLEMENTASI PELAYANAN ...	Crossref	<1%
28	ojs.stieamkop.ac.id	Internet	<1%
29	repo.jayabaya.ac.id	Internet	<1%
30	digilibadmin.unismuh.ac.id	Internet	<1%
31	coursehero.com	Internet	<1%
32	conference.binadarma.ac.id	Internet	<1%
33	e-jurnal.nobel.ac.id	Internet	<1%

34

repositori.umsu.ac.id

Internet

<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded text blocks
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)

EXCLUDED TEXT BLOCKS

belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan masihkurangnya fa...

repository.unib.ac.id

PENDAHULUANPelayanan publik yang menjadi fokus studi disiplin ilmu Administ...

www.scribd.com

merupakan lembaga teknis di lingkungan PemerintahDaerah Tingkat II Kabupaten

pt.scribd.com

Untuk mencapai efektivitas dalammelaksanakan tugas, pegawai perlu memiliki ko...

pt.scribd.com

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkandengan permas...

repository.unib.ac.id

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)Kabupate...

unars.ac.id

pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu SatuPintu (DPMPTSP) Kab...

unars.ac.id

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(DPMPTSP) ...

unars.ac.id

tidak termotivasi untuk memberikan kinerjaoptimal karena kebutuhan pengakuan ...

adoc.pub

sebagai berikut:1

www.stiekhad.ac.id

Rancangan penelitian Yang digunakan adalah rancangan survey, yang pada dasarn...

pt.scribd.com

Jam istirahat yang diberikan

docobook.com

Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya

dspace.uii.ac.id

pada saya atas hasil kerja yang memuaskan

docobook.com

Melakukan pekerjaan yang

docobook.com

Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

docobook.com

Masuk Kerja dengan tepat waktu

docobook.com

Uji Validitas Uji kualitas terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel...

www.scribd.com

Menurut Sugiyono (2010:182), jika koefisien $\alpha > 0.600$ mengindikasikan konsist...

unars.ac.id

Uji normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yang me...

repository.unej.ac.id

Untuk mengamati adanya multikoliniritas adalah dengan menganalisis nilai toleran...

unars.ac.id

Dalam penelitian

unars.ac.id

Dalam penelitian ini, pengujian Regresi Linier Berganda menggunakan bantuan pro...

unars.ac.id

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas...

unars.ac.id

uji F (uji statistik secara bersama-sama) yaitu :1. Ho ditolak Hi diterima apabila

unars.ac.id

artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap varia...

unars.ac.id

artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

unars.ac.id

pada tingkat signifikansi 0.05

unars.ac.id

mendapat kesulitan, rekan kerja memberikan bantuan Responden

repository.umsu.ac.id

Pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemamp...

repository.uinjkt.ac.id

Bekerja dengan baik dengan semua peralatan dan bahan yang ada setiapharinya

lib.unnes.ac.id

menunjukkan bahwa jumlah data adalah

unars.ac.id

jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data p...

unars.ac.id

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat ditentukan hasil persamaanregresi l...

unars.ac.id

disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresiyang dibuat.Uji Stati...

unars.ac.id

kinerja pegawai

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Tabel Hasil Uji F hitung, menunjukkan nilai F hitung

unars.ac.id

Hasil Uji nilai t hitung untuk variabel

unars.ac.id

Ternyata thitung > t tabel atau

unars.ac.id

motivasi

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Kabupaten Situbondo.Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh pal...

unars.ac.id

terhadap kinerjapegawai

digilib.uinsgd.ac.id

Dari hasil analisis regresi penelitian dapat diketahui bahwa variabelindependent

unars.ac.id

terimakasih karena telah senantiasa memanjatkan doa, memberikan dukungan,ka...

id.123dok.com

Dinas Penanaman Modal danPelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

repository.ub.ac.id

Menyusun skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yang telahditentukan ...

unars.ac.id

Pimpinan harus terus menerus mendorong para pegawai untukmeningkatkan pen...

eprints.uns.ac.id

kinerja pegawai

e-jurnal.nobel.ac.id

Dinas Penanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pintu Kabupaten

e-jurnal.nobel.ac.id

X1.10

dspace.uii.ac.id

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situ...

repository.ub.ac.id

atas hasil kerja yang memuaskanResponden

repository.unmul.ac.id
