



**ANALISIS MANAJEMEN KINERJA KOORDINASI RELASIONAL TIM
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(STUDI DI KABUPATEN MAYBRAT, PROVINSI PAPUA BARAT DAYA)**

Antoneta Kareth¹; Nisma Iriani²; Wahyudi Putera³; Abdul Rahman M⁴

^{1,2}(PPs Magister Manajemen, Universitas Indonesia Timur)

³(Program Studi Akuntansi & Pendidikan Ekonomi, STIE Pelita Buana Makassar & Makassar State University)

⁴(Program Studi Manajemen, STIE Pelita Buana Makassar)

Email : etabayu@gmail.com¹ ; irianinisma@gmail.com² ; yudhieputera@gmail.com³ ; abd.rahmanr@gmail.com⁴

ABSTRAK. Tujuan penelitian untuk mengetahui kualitas koordinasi relasional tim pelayanan terpadu satu pintu pada Kabupaten Maybrat dan menganalisis hubungan kualitas kinerja koordinasi relasional tersebut dengan kualitas elemen tim yang meliputi: longevity, kejelasan batas tim, saling percaya, penghargaan atau pengakuan. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Studi Kasus Di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya). Populasi penelitian ini keseluruhan individu (perorangan) yang karakteristiknya terlibat dalam arti berpartisipasi dan berinteraksi secara langsung dengan peserta lainnya dalam proses kerja pelayanan perizinan pada tim pelayanan terpadu satu pintu menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data melalui teknik sensus (N=30), dengan metode wawancara berpedoman pada instrumen kuesioner terstruktur skala interval Likert, serta dukungan observasi dan telaah dokumen menggunakan software program SPSS Ver,-23. Hasil analisis menunjukkan bahwa indeks kinerja koordinasi relasional tim saat ini baik (nilai rata-rata tertimbang 3,66, IKR = 73,2). Kinerja koordinasi relasional berkorelasi tinggi dengan elemen tim ($r = 855$ Sig. 0,001). Variabel elemen tim secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja koordinasi relasional sebesar 77 persen. Dua elemen tim, yaitu: longevity dan saling percaya mempunyai kontribusi signifikan masing-masing dengan t-hitung = 5,89 pada taraf Sig 0,001 dan t-hitung = 2,585 pada taraf Sig. 0,02. Sedangkan dua elemen tim lainnya: kejelasan batas tim dan penghargaan atau pengakuan mempunyai korelasi yang positif, tetapi tidak mempunyai kontribusi signifikan pada kinerja koordinasi relasional.

Kata Kunci : *Koordinasi Relasional, Elemen Tim, Longevity, Kejelasan Batas Tim, Saling Percaya dan Penghargaan dan Pengakuan*

ABSTRACT. The purpose of the study was to determine the quality of relational coordination of the one-stop integrated service team in Maybrat Regency and analyse the relationship between the quality of relational coordination performance and the quality of team elements which include: longevity, clarity of team boundaries, mutual trust, appreciation or recognition. The research was conducted at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services (Case Study in Maybrat Regency, Southwest Papua Province). The population of this study is all individuals (individuals) whose characteristics are involved in the sense of participating and interacting directly with other participants in the licensing service work process in the one-stop integrated service team using the census method. Data collection techniques

through census techniques (N = 30), with interview methods guided by Likert interval scale structured questionnaire instruments, as well as observation support and document review using SPSS Ver.-23 software program. The analysis results show that the team's current relational coordination performance index is good (weighted mean score 3.66, IKR = 73.2). Relational coordination performance is highly correlated with team elements ($r = 0.855$ Sig. 0.001). Team element variables together can explain relational coordination performance by 77 per cent. Two team elements, viz: longevity and mutual trust have significant contributions respectively with t -count = 5.89 at Sig level 0.001 and t -count = 2.585 at Sig level. 0,02. While the other two team elements: clarity of team boundaries and reward or recognition have a positive correlation, but do not have a significant contribution to relational coordination performance.

Keywords: *Relational Coordination, Team Elements, Longevity, Clarity of Team Boundaries, Mutual Trust and Rewards and Recognition*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan daya saing nasional dan menciptakan iklim yang kondusif bagi investasi, pemerintah telah mengeluarkan Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003. Salah satu isi paket tersebut adalah kebijakan “memperkuat kelembagaan pelayanan investasi, melalui program percepatan perizinan kegiatan dan penanaman modal serta pembentukan perusahaan”. Tindak lanjut program yang fenomenal dilakukan pemerintah dalam hal ini adalah penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Menurut Mazid (2022) kunci keberhasilan suatu organisasi OSS terutama ditentukan faktor koordinasi antar instansi yang kewenangan dan tugasnya dipadukan dalam OSS, Organisasi OSS paling efektif dan efisien, yaitu yang dapat menerima, memproses dan menyetujui permintaan perizinan *in-house*. Sebaliknya OSS kurang efektif apabila harus mengkoordinasikannya terlebih dahulu dengan instansi terkait. Menurut Mazid (2022) hal itu berkaitan dengan tingkat kewenangan (otoritas) yang tersebar pada instansi teknis terkait dan tingkat organisasi OSS.

Pada dasarnya pembentukan tim kerja teknis merupakan aplikasi konsep tim lintas fungsional (*cross-functional teams*) yang menurut Larson, dkk (2023) merupakan solusi logis mengatasi permasalahan koordinasi terkait kesenjangan tingkat dan sekat organisasi, seperti yang diungkap Mazid (2022), karena dalam tersebut semua instansi teknis terkait terwakili secara fungsional dalam posisi setara, dan dari segi otoritas telah otonom serta berada di bawah koordinasi yang jelas (Kepala DPMPTSP). Apakah DPMPTSP dalam praktiknya sudah berjalan baik dan lancar, masih perlu penelitian lapangan. Sehubungan dengan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui hal tersebut secara lebih mendalam melalui studi kasus di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.

Tingkat capaian output dari kedua kategori tersebut pada tahun 2009 dan tahun 2010 (sampai akhir Oktober 2010) seperti yang dilaporkan pihak Dinas DPMPTSP di media terdapat perbedaan yang relatif besar. Berikut Jenis dan Jumlah perizinan dikeluarkan tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1. Jenis dan jumlah perizinan dikeluarkan pada Tahun 2023 dan 2024

Tahun	Jenis dan Jumlah Perizinan Dikeluarkan					
	SITU	SIUP	HO	IUJK	IMB	IUP
2023	545	275	141	206	187	27
2024	450	218	135	62	179	24

Keterangan : Sampai Akhir Oktober 2024

Sumber : *Pos Maybrat 15 November 2024*

Dari tabel diatas ternyata pada tahun 2022, jumlah izin dikeluarkan (*Total Output*) sebanyak 1.381 perizinan. Dari jumlah tersebut, jenis perizinan kategori 1 sebanyak 1.026 (74%) disbanding perizinan kategori 2 sebanyak 355 (26%). Demikian juga pada tahun 2023 sampai akhir oktober 2023, dari jumlah izin dikeluarkan sebanyak 1.068 perizinan, jumlah perizinan kategori 1 sebanyak 730 (68%), sementara untuk kategori 2 sebanyak 338 (32%).

Menurut Pasorong, dkk (2024), jenis perizinan yang proses penyelesaiannya sudah sepenuhnya diserahkan kepada DPMPTSP, pada umumnya selesai sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang telah ditetapkan, bahkan banyak lebih cepat. Jenis perizinan yang sering tidak dapat mencapai SPM, adalah perizinan yang penyelesaiannya masih harus dikoordinasikan dengan dinas teknis. Kendalanya antara lain menyangkut kecepatan komunikasi, terkadang orang yang ditunjuk pihak instansi teknis tidak di tempat. Adanya permasalahan koordinasi dalam proses kerja DPMPTSP, juga terindikasi dari capaian *outcome*. Sebagai lembaga yang memproduksi jasa layanan, *outcome*-nya berhubungan langsung dengan proses kerja penyelenggara layanan yaitu berupa tingkat kepuasan masyarakat. Hasil survei Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) DPMPTSP tahun 2023 adalah baik, dengan nilai 78,15 (Sumber: Dokumen DPMPTSP, 2023). Nilai masing-masing unsur pelayanan sebagaimana terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 2. Nilai indeks Kepuasan Masyarakat pada Dinas DPMPTSP Tahun 2024

No.	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan	IKM Per-Unsur
1.	Prosedur pelayanan	3,07	76,75
2.	Persyaratan pelayanan	3,00	75,00
3.	Kejelasan petugas pelayanan	3,21	80,25
4.	Kedisiplinan petugas pelayanan	3,21	80,25
5.	Kemampuan petugas pelayanan	3,21	79,50
6.	Kecepatan pelayanan	3,18	80,75
7.	Keadilan mendapatkan pelayanan	3,23	73,75
8.	Kesopanan dan keramahan petugas	2,95	79,00
9.	Kewajaran biaya pelayanan	3,16	80,25

10.	Kepastian biaya pelayanan	3,21	80,25
11.	Kepastian jadwal pelayanan	3,21	80,75
12.	Kenyamanan lingkungan	3,04	76,00
13.	Keamanan pelayanan	3,17	79,25

Sumber : Dinas DPMPSTSP Kabupaten Maybrat, Tahun 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 13 (tiga belas) unsur pelayanan tapi hanya terdapat 4 (empat) unsur pelayanan yang nilainya berada dibawah IKM Dinas DPMPSTSP yakni unsur prosedur pelayanan dengan nilai (76,75), unsur persyaratan pelayanan dengan nilai (75), unsur kecepatan pelayanan dengan nilai (73,75) dan unsur kepastian jadwal pelayanan (76).

Permasalahan koordinasi yang dikemukakan Mazid (2022), pernyataan Masine (2020), maupun ilustrasi LAN di atas, dapat diidentifikasi sebagai permasalahan yang berkaitan dengan kualitas komunikasi dan hubungan (relasi) antar dinas atau instansi. Identifikasi permasalahan tersebut didasarkan pendekatan teori koordinasi relasional Gittel (2019).

Teori koordinasi relasional, yang dikembangkan Gittel secara induktif sejak tahun 2002, adalah merupakan bangun (konstruk) koordinasi yang terdiri dari dua pilar saling memperkuat yaitu komunikasi dan relasi. Menurut Gittel dan Ali (2021) koordinasi relasional cocok (*compatible*) untuk koordinasi yang berbasis peran. Koordinasi berbasis peran memiliki keunggulan praktis atas koordinasi yang didasarkan pada hubungan pribadi, di antaranya memungkinkan untuk pertukaran karyawan tanpa kehilangan tempo, memungkinkan fleksibilitas organisasi untuk penjadwalan tugas bagi karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan memenuhi komitmen mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Adapun beberapa penelitian yang sejalan dengan manajemen kinerja koordinasi relasional antara lain Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran relational sebagai sumber daya tidak berwujud dalam memulai usaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (Purba dan Saragih, 2021). Selanjutnya Penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh modal relasional terhadap keunggulan bersaing melalui integrasi rantai pasokan (Wahyono dan Rahardjo, 2021). Serta Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan, kejelasan kontrak, keadilan prosedural dan keterhubungan terhadap tata kelola relasional, pengaruh tata kelola relasional terhadap kinerja aliansi, serta pengaruh turbulensi pasar sebagai variabel moderasi dalam hubungan tata kelola relasional dan kinerja aliansi (Leona dan Helmi, 2023).

Rumusan Masaah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kualitas kinerja koordinasi relasional pelayanan terpadu satu pintu dalam pelaksanaan tugas pelayanan perizinan di kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja koordinasi relasional dengan faktor-faktor elemen tim dalam proses pelaksanaan uas tim pelayanan terpadu satu pintu di Maybrat Provinsi Papua Barat Daya ?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kualitas kinerja koordinasi relasional tim pelayanan terpadu satu pintu dalam pelaksanaan tugas pelayanan di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya;
2. Untuk menganalisis signifikansi hubungan kerja koordinasi relasional dengan faktor-faktor elemen tim dalam proses pelaksanaan tugas tim pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Tentang Kelembagaan DPMPTSP

Keberadaan DPMPTSP di Indonesia dirancang sebagai perangkat pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi mengelola semua bentuk pelayanan perizinan dan non perizinan di daerah dengan sistem satu pintu. Organisasi perangkat daerah ini termasuk dalam kategori lembaga teknis yang berbentuk badan atau dinas. Berbagai jenis perizinan yang semula pemrosesannya tersebar di berbagai instansi diintegrasikan (dipadukan) pada lembaga ini (Permendagri Nomor 20 Tahun 2008).

Menurut Mazid (2022), untuk memahami posisi kelembagaan OSS dipemerintah daerah, perlu mempertimbangkan tiga faktor: dasar hukum, tingkat organisasi dan otoritas operasional. Faktor pertama pembentukan ataupun kewenangan OSS yang diatur melalui Peraturan Daerah (Perda) lebih kuat dan mempunyai kekuatan lebih besar daripada dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati/Walikota.

Faktor kedua tingkat organisasi. Menurut Mazid (2022) tingkat organisasi OSS di Indonesia sejak awal pembentukannya bervariasi: ada dalam bentuk unit, dinas dan dinas atau badan, pada umumnya bentuk dinas atau badan lebih efisien. Tetapi sejak tahun 2006 pemerintah telah merekomendasikan sekurang-kurangnya dalam bentuk dinas.

Faktor ketiga otoritas, menurut Mazid (2022) berhubungan erat dengan tingkat organisasi dan dasar hukum. Sebuah fungsi OSS paling efisien jika memiliki otoritas atau kewenangan untuk menerima, memproses dan menyetujui aplikasi lisensi. Kewenangan ini pada umumnya, meskipun tidak secara eksklusif terkait dengan bentuk dinas dari OSS dan peraturan daerah (Perda). Namun, organisasi tingkat unit dan dinas juga dapat menggunakan otoritas yang lebih besar, tergantung pada instrumen hukum berkaitan arahan dan kepemimpinan dari pemerintah.

Suatu penelitian Inovasi Pelayanan Online Single Submission (Oss) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tasikmalaya, oleh Andi, Novianti dan Hidayat (2024) menunjukkan bahwa adopsi *Online Single Submission* (OSS) di Kabupaten Tasikmalaya memberikan keuntungan relatif dengan mengurangi waktu dan biaya dalam proses perizinan. *Online Single Submission* (OSS) juga terintegrasi dengan baik dalam sistem yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, serta sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan pengalaman pengguna. Meskipun *Online Single Submission* (OSS) kompleks, namun dengan panduan yang disediakan, pengguna dapat menggunakan *Online Single Submission* (OSS) dengan mudah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tasikmalaya memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai kepada pengguna untuk memahami dan menggunakan *Online Single Submission* (OSS). Dengan adanya uji coba yang dilakukan, masyarakat dapat lebih percaya diri dan terbiasa menggunakan *Online Single Submission* (OSS). *Online Single Submission* (OSS) memberikan manfaat yang

terlihat secara nyata bagi masyarakat, seperti pengurangan waktu dan biaya, serta peningkatan transparansi dan aksesibilitas.

2. Teori Tentang Tim

Menurut Hackman & Katz (2010) bekerja dalam tim merupakan kecenderungan organisasi modern dalam merespon semakin kompleks dan makin tingginya saling ketergantungan pekerjaan, terutama sejak Harold Leavitt (1919) dalam esainya berjudul "*Suppose We Took Groups Seriously*" pada peringatan ke-50 studi Hawthorne, menulis bahwa kelompok (tim) menghasilkan banyak manfaat sehingga pertimbangan serius harus diberikan untuk menggunakan kelompok bukan individu sebagai blok bangunan dasar organisasi (*the basic building blocks of organizations*).

Larantuka (2022), mendefinisikan kelompok sebagai dua individu yang saling berinteraksi dan saling tergantung antara satu sama yang lain, saling bergabung untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Larantuka mengacu kepada Robbins (2020) membedakan pengertian tim dengan kelompok. Bahwa tim lebih membangkitkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi an hasilnya lebih dari individual anggota.

Larson, dkk (2023) mendefinisikan kelompok sebagai “two or more interacting and interdependent individuals who come together to achieve specific goals”. Kelompok berinteraksi untuk berbagi informasi dan membuat keputusan untuk membantu setiap anggota melakukan pekerjaannya lebih efisien dan efektif. Kelompok tidak perlu terlibat dalam kerja kolektif yang membutuhkan usaha bersama. Kinerja kelompok adalah jumlah kinerja individual anggota kelompok. Sedangkan tim adalah kelompok yang anggotanya bekerja secara intens menggunakan sinergi positif mereka dengan keterampilan saling melengkapi dan individu yang saling bertanggungjawab untuk suatu tujuan bersama yang spesifik. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu tim lebih besar dari pada jumlah kinerja individual anggotanya.

Menurut Hackman & Katz (2010) kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat telah banyak menimbulkan perubahan karakteristik tim. Interaksi antar anggota tidak lagi semata-mata dalam pengertian tatap muka atau bertemu secara fisik. Karena anggota dapat berinteraksi terutama (dan kadang-kadang eksklusif) dengan menggunakan sarana elektronik dan jadwal mereka sendiri. Namun, dalam tinjauan Hackman & Katz (2010) pendekatan psikologi sosial masih tetap relevan untuk menjelaskan berbagai fenomena tim dengan teori-teori yang juga terus berkembang.

3. Teori Koordinasi

Crowston, dkk (2019) mendefinisikan koordinasi sebagai mengelola ketergantungan antara kegiatan (*Coordination is managing dependencies between activities*). Hal itu menurut mereka konsisten dengan intuisi sederhana bahwa jika tidak ada saling ketergantungan, tidak ada apa-apa untuk dikoordinasikan. Kebutuhan mengelola saling ketergantungan muncul setiap ada kegiatan yang mengharuskan berbagi sumber daya (uang, ruang, aktor atau waktu) yang terbatas atau dibatasi.

Methot dan Rosado (2019) menggambarkan sebuah organisasi sebagai “pola hubungan — banyak hubungan yang saling terjalin secara simultan — yang menjadi jalan bagi orang, dengan pengarahan dari manajer, untuk mencapai sasaran bersama”. Koordinasi pada dasarnya merupakan “proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif. Definisi tersebut lebih menggambarkan koordinasi dalam satu organisasi.

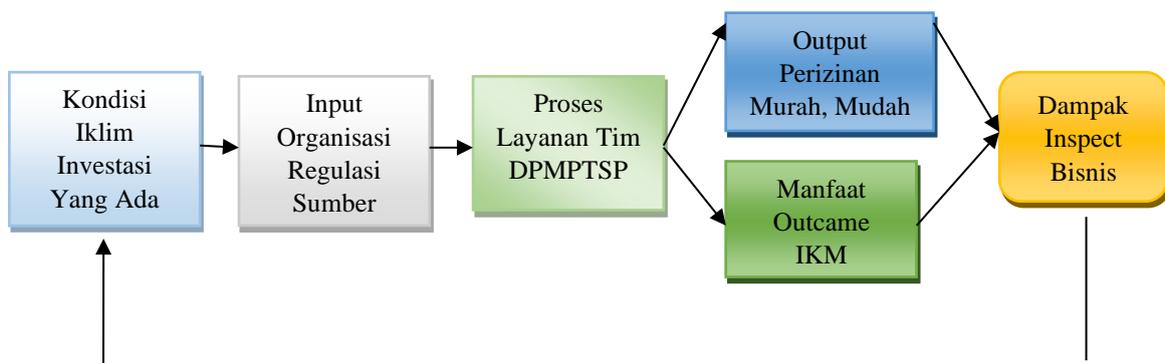
Menurut Yakavets (2011) konsep baru koordinasi dalam konteks antar instansi atau antar lembaga bahwa koordinasi merupakan proses berulang-ulang (*iterative process*) yang secara bertahap membangun kepercayaan, pemahaman dan hubungan kerja. Koordinasi tersebut dibangun melalui proses: komunikasi koeksistensi aksi terkoordinasi tindakan terpadu dan pengambilan keputusan (diambil dari konsep spektrum kerjasama Andre Strimling). Dari satu langkah menuju Langkah berikutnya koordinasi (komunikasi koeksistensi tindakan terkoordinasi aksi yang terpadu dan pengambilan keputusan) mensyaratkan bahwa setiap instansi mengerahkan sejumlah besar sumber daya dan menurunkan tingkat kendalinya yang lebih besar untuk mencapai tujuan koordinasi. Dalam proses koordinasi tersebut masing-masing instansi harus mempunyai tingkat komitmen yang tinggi dan mengambil risiko masing-masing lembaga yang diperlukan dalam proses koordinasi. Setiap badan harus mengadopsi prinsip-prinsip koordinasi, utamanya transparansi dan dampak akuntabilitas. Oleh karena itu, menurut Yakavets (2011) penting bahwa kelembagaan dan insentif pribadi dibentuk untuk mendorong komitmen yang lebih besar untuk koordinasi, jika koordinasi benar-benar diinginkan.

Secara ringkas Gittel (2021) menjelaskan teori koordinasi relasional bahwa koordinasi pekerjaan (*the coordination of work*) paling efektif dilakukan melalui komunikasi berkualitas tinggi dan melalui hubungan berkualitas tinggi di antara peserta. Bahwa hubungan yaitu adanya tujuan bersama, pengetahuan bersama, saling menghormati mendukung komunikasi yang berkualitas tinggi, dan demikian pula sebaliknya. Secara bersama-sama dimensi-dimensi tersebut memungkinkan para peserta untuk secara efektif mengkoordinasikan pekerjaan mereka.

Kerangka Konseptual

Manajemen Kinerja organisasi pemerintah sesuai regulasi nasional dikembangkan dalam kerangka sistem yang terdiri dari 6 komponen pokok, yaitu: *input* (masukan), *proses*, *output* (keluaran), *outcome* (manfaat), *impact* (dampak) dan *feedback* (umpan balik). Setiap komponen sama penting dan menjadi dasar pertanggungjawaban pemerintah kepada publik (akuntabilitas publik).

Dalam konteks perbaikan iklim investasi, enam komponen sistem tersebut pada DPMPTSP dapat divisualisasikan sebagaimana pada gambar

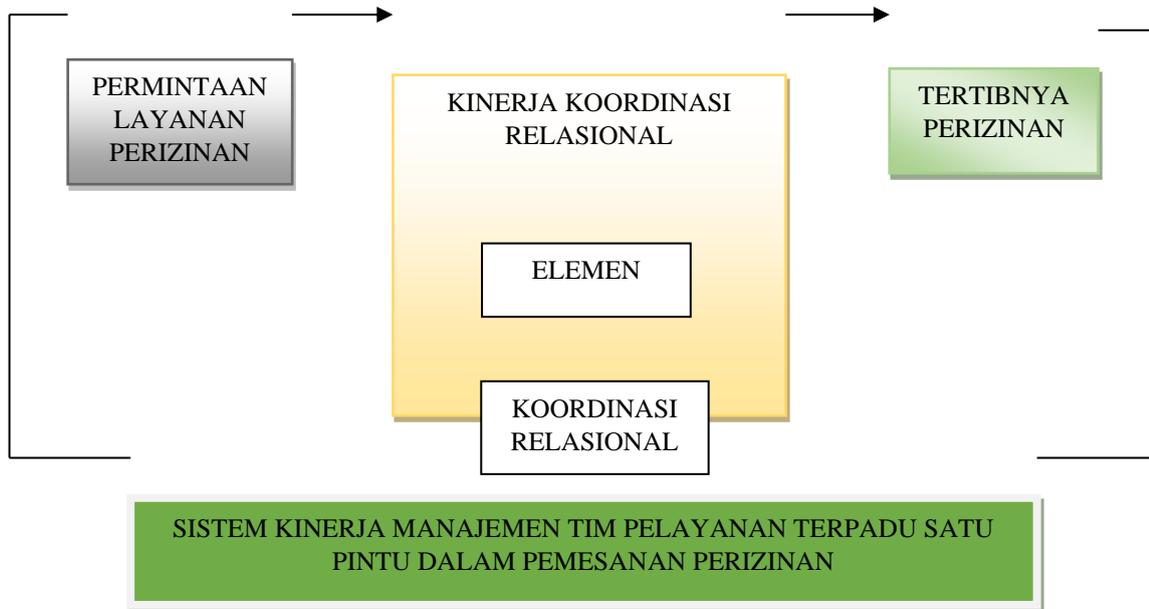


Gambar 1. Kerangka Sistem Manajemen Kinerja DPMPTSP

Dari gambar di atas maka sasaran operasional lembaga teknis DPMPTSP ini adalah memberikan pelayanan perizinan dan non perizinan secara sederhana: cepat, mudah dan murah (komponen *output*) dan kepuasan masyarakat (*outcome*). Proses itu sendiri menurut Eliyana &

Wiratmoko (2019) adalah “merupakan setiap aktivitas atau sekelompok aktivitas yang menggunakan satu atau lebih *input* yang ditransformasikan dengan memberikan nilai tambah menjadi satu atau lebih *output* yang ditujukan untuk pelanggan”.

Atas dasar asumsi dan proposisi tersebut diputuskan pilihan *unit analisis* studi kasus ini pada *kinerja koordinasi relasional*, dalam kaitannya dengan elemen-elemen tim dengan fokus pada proses kerja tim pelayanan terpadu satu pintu. Untuk lebih jelasnya dapat divisualisasikan sebagaimana terlihat pada Gambar 2. Fokus penelitian adalah bidang yang disorot, dengan unit analisis dimaksud didalamnya.



Gambar 2. Area Fokus dan Unit Analisis Penelitian (Studi Kasus)

Teknik pemilihan dengan mengidentifikasi semua elemen tim menurut pendapat ahli melalui tabulasi, yaitu sebagaimana pada gambar 2. Elemen yang makna atau esensinya sama, meskipun nomenklturnya berbeda, dimasukkan pada baris yang sama. Identifikasi bertolak dari diagnosis Wageman, et al. (2019). Peneliti akhirnya memutuskan memilih empat elemen tim, yang memenuhi kriteria di atas, yaitu: *longevity*, kejelasan batas tim (*clear boundaries*), saling percaya (*mutual trust*) dan penghargaan atau pengakuan (*rewards/recognition*).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini adalah studi kasus (*case study research*), yang merupakan satu di antara beberapa metode penelitian ilmu-ilmu sosial lain seperti eksperimen, survei, historis dan analisis informasi dokumen (berdasarkan klasifikasi Yin: 2019). Yin (2019) mendefinisikan studi kasus sebagai “suatu inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana: batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; di mana multisumber bukti dimanfaatkan”.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Studi Kasus Di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya). pada bulan Maret 2024.

Pemilihan Kabupaten Maybrat sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa masih diperlukannya upaya untuk menganalisis manajemen koordinasi rasional tentang pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Maybrat.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan unsur yang memiliki kesamaan ciri atau karakteristik dari suatu objek penelitian. Apabila penelitian dilakukan pada sebagian dari populasi tersebut, kelompok terpilih disebut sampel. Apabila keseluruhan anggota populasi diteliti disebut sensus (Mansoer: 2019).

Studi ini mengacu kepada Gittel (2019) tentang "Who to survey, About Whom dan About What" dan "Unit of Observation and Unit of Analysis" bahwa populasi penelitiannya adalah keseluruhan individu (perorangan) yang (karakteristiknya) terlibat dalam arti berpartisipasi dan berinteraksi secara langsung dengan peserta lainnya dalam proses kerja pelayanan perizinan pada tim pelayanan terpadu satu pintu.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapat informasi tentang kondisi objektif kualitas tim dan kinerja koordinasi relasional. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis frekuensi dan perbandingan nilai rata-rata.

Interpretasi atas nilai rata-rata berpatokan kriteria mengikuti pola nilai interval kelas (IK), dengan jumlah kelas (K) sesuai interval Skala Likert, yaitu 5. Rumusnya adalah $IK = R/K$ di mana R adalah range atau selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil ($5-1=4$). Jadi IK adalah $4/5 = 0,8$.

Peneliti menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan kriteria pengujian apabila angka signifikansi ($Sig > 0,05$), maka data variabel disimpulkan terdistribusi normal, apabila angka signifikansi ($Sig < 0,05$), maka data variabel disimpulkan tidak terdistribusi normal.

Prosedur: Analyze > Descriptive Statistics > Explore. Masukkan Variabel diuji pada kotak Dependent List, masuk kotak Plot, aktifkan Normality plots with tests

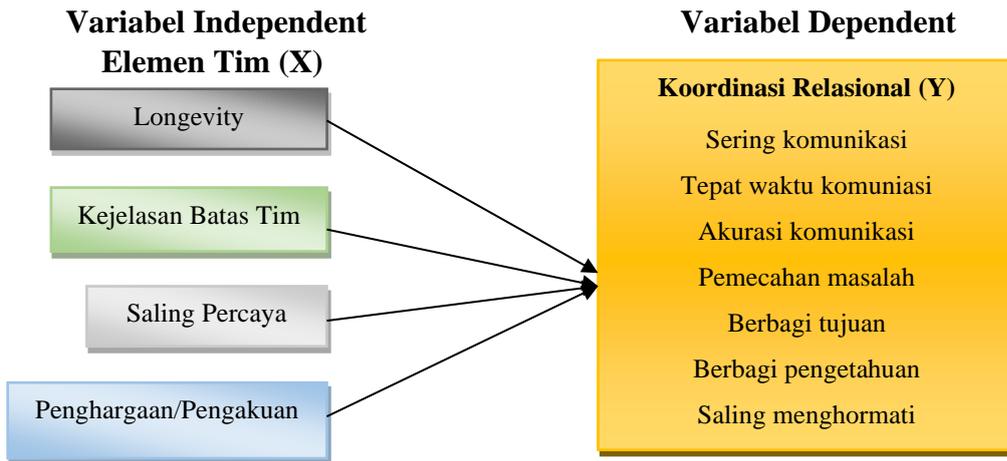
Studi kasus ini tidak menggunakan hipotesis. Pertama karena sejauh ini belum diketahui bentuk arah hubungan (korelasi) antara kedua variabel tersebut, apakah positif atau negatif atau sama sekali tidak ada korelasinya. Kedua, sifatnya studi kasus yang setiap temuan bisa dikembangkan dengan berbagai eksperimen sejauh tidak menyimpang atau tetap relevan dengan tujuan maupun arahan teori dan proposisi (Yin, 2011: 31).

Interpretasi atas hasil uji statistik tersebut dengan menggunakan kriteria young sebagaimana dikemukakan Christianus (2019: 114) pada taraf signifikansi 5 % ($Sig: 0,05$) sebagai berikut:

1. 0,70 - 1,00 (baik plus atau minus) menunjukkan adanya derajat hubungan yang tinggi;
2. 0,40 - < 0,70 (baik plus atau minus) menunjukkan hubungan yang substansial
3. 0,20 - < 0,40 (baik plus atau minus) artinya ada korelasi yang rendah
4. < 0,20 (baik plus atau minus) artinya korelasi dapat diabaikan.

$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$ di mana Y adalah variabel dependen (koordinasi relasional), **a** dan **β** adalah dua konstanta yang akan diestimasi, dan X (X_1 X_2 X_3) adalah variabel independen.

Untuk analisis regresi pada penelitian ini estimasi hubungan variabel independen (longevity, kejelasan batas tim, saling percaya dan penghargaan atau pengakuan) dan variabel dependen (koordinasi relasional) diilustrasikan sebagaimana pada Gambar



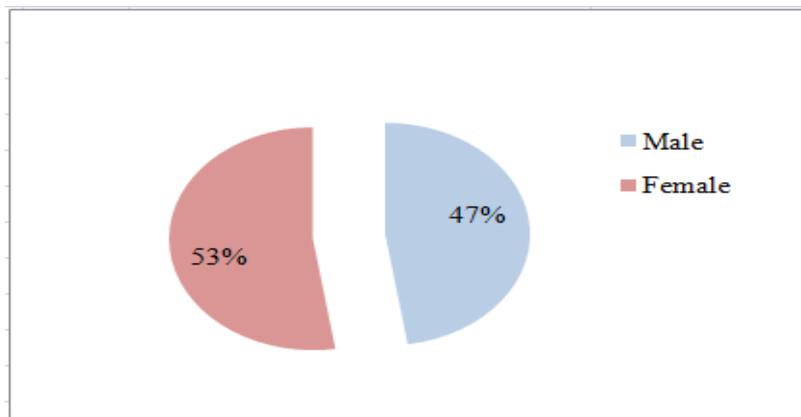
Gambar 3. Skema Estimasi Hubungan Antar Variabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kualitas Kinerja Koordinasi Relasional Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dalam Pelaksanaan Tugas Pelayanan Perizinan Di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya

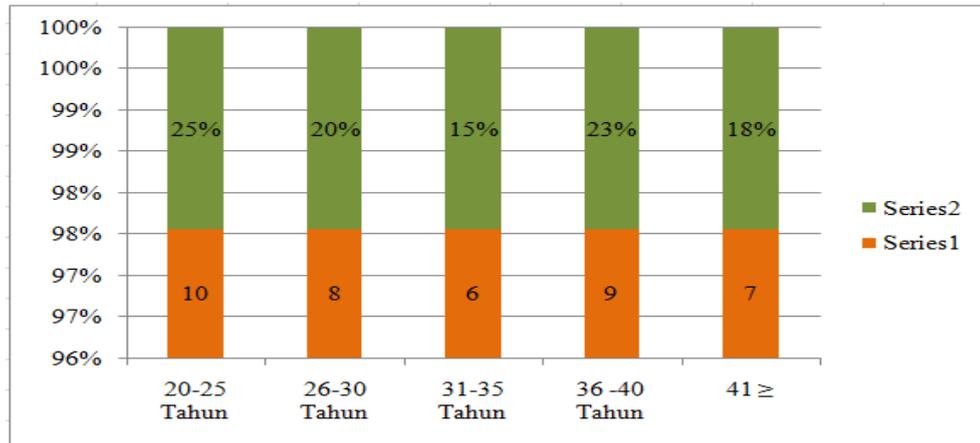
Responden atau pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik atau identitas yang berbeda menurut chart sebagai berikut :



Sumber : *Data diolah, responden para pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat (N =40), 2024*

Gambar 4. Klasifikasi Respondents Menurut Jenis Kelamin

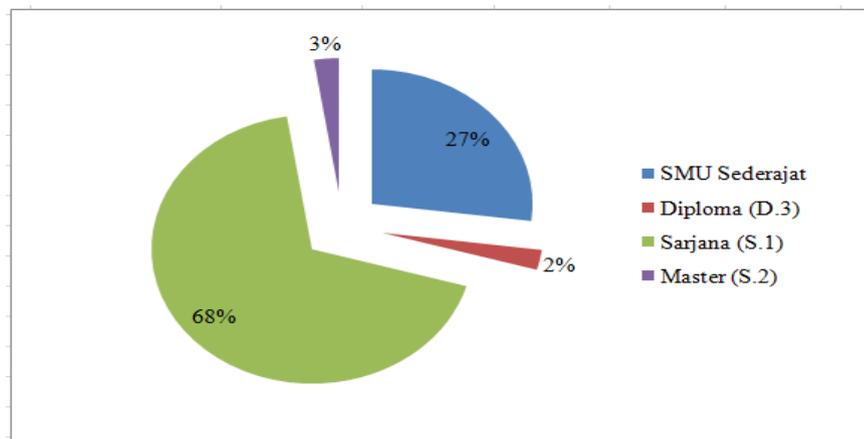
Dari gambar 4 diatas responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 atau 53% responden dan laki-laki sebanyak 19 atau 48% responden.



Sumber : *Data diolah, reponden para pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat (N =40), 2024*

Gambar 5. Klasifikasi Respondents Menurut Usia

Gambar 5 diatas menunjukkan klasifikasi responden pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menurut usia 20 sampai dengan 25 tahun berjumlah 10 atau 25%, 26 sampai dengan 30 tahun berjumlah 8 atau 20%, 31 sampai dengan 40 tahun berjumlah 9 atau 23% dan 41 tahun keatas berjumlah 7 atau 18% responden. Berikut klasifikasi responden pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menurut tingkat pendidikan sebagai berikut :



Sumber : *Data diolah, reponden para pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat (N =40), 2024*

Gambar 6. Klasifikasi Respondents Menurut Pendidikan

Berdasarkan gambar 6 diatas klasifikasi responden menurut pendidikan sebagian besar responden pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dengan pendidikan sarjana sebanyak 27 atau 68% responden, pendidikan SMU sederajat sebanyak 11 atau 27% responden, masing-masing pendidikan diploma sebanyak 1 atau 2% dan pendidikan master sebanyak 1 atau 3% responden.

Analisi Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22 *for windows* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang dari motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah:

$$Y=a+bX+e$$

Dimana :

Y= Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

e = Standar error

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 22 *for windows*, maka hasil regresi linear dapat dilihat pada Tabel

Hasil Regresi Sederhana

Hasil analisis dari tabel hasil pengujian pada coefficients dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.713	1.276		3.692	.001
	Total	.777	.077	.853	10.068	.000

a. Dependent Variable: total

Sumber : *Data diolah Program SPSS Ver,-22*

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear sederhana menggunakan program spss 22, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y= 4,713+0,777X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 4,713 adalah kinerja pegawai ada pengaruh dari motivasi kerja (X), sedangkan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,777 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.777. Hasil analisis dari tabel hasil pengujian pada koefisien model summary dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.853a	.727	.720	.95077	2.158

a. Predictors: (Constant), total

b. Dependent Variable: total

Sumber : *Data diolah Program SPSS Ver,-22*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Rxy sebesar 0,853 berarti hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Maybrat sebesar 85.3 artinya hubungan sangat kuat. Dengan standar korelasi berikut :

- 0 : tidak ada pengaruh
 0-0,05 : pengaruh sangat lemah
 0,25-0,50 : pengaruhnya cukup
 0,50-0,75 : pengaruh cukup kuat
 0,75-0,99 : pengaruh sangat kuat
 1, : sempurna
- Rxy = Adjusted R Square sebesar 0,727, berarti 72,7 % variabel kinerja dapat di jelaskan oleh bariabel motivasi kinerja sedangkan sisanya sebesar 0.273, berarti 27,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, disiplin kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, kepuasan dan lain sebagainya. Sehingga dengan demikian hasil analisis ini menunjukkan bahwa baik hubungan maupun pengaruh variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sangat kuat.
 - Standar Erron of the Estimate (SEE) < (1,79726) (1,97273) yang berarti variabel X layak menjadi predictor.

Hasil analisis dari hasil pengujian dapat dijelaskan pada tabel “ANOVA” sebagai berikut:

Tabel 5. Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	91.624	1	91.624	101.359	.000 ^a
Residual	34.351	38	904		
Total	125.975	39			

a. Dependent Variable: total

b. Predictors: (Constant), total

Sumber : Data diolah Program SPSS Ver,-22

- Bila uji signifikan $(0,00) < (0,05) (0,01)$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Berarti uji signifikan $(0,00) < (0,05)(0,01)$ berarti H_0 diterima dan H_1 di tolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa uji signifikan $(0,00)$
- Bila F hitung $> F$ tabel itu berarti signifikan. F hitung $(101,359) > F$ tabel $(4,10) (7,35)$ berarti pengaruh variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sigifikan.

PEMBAHASAN

Hubungan Elemen Tim (Longevity, Kejelasan Tim, Saling Percaya dan Penghargaan/Pengakuan) Terhadap Koordinasi Relasional

Dari hasil penelitian diatas maka pada elemen tim longevity (Pegawai punya dorongan yang sangat kuat dalam bekerja), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Terdapat 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju, 24 orang (60 %) menyatakan setuju, dan 14 orang (35 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DPMPSTP Kabupaten Maybrat. merasa punya gaya dorongan dalam bekerja yang mereka lakukan sangat besar dalam dinas tersebut.

Pada pernyataan longevity terhadap koordinasi relasional (Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (7,5) menyatakan tidak setuju, 2 orang (5 %) menyatakan kurang setuju, 12 orang (30 %) menyatakan setuju, dan 23 orang (57,5 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DPMPTSP Kabupaten Maybrat pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Elemen tim kejelasan batas tim (Kemauan pegawai sangat besar dalam bekerja.), Terdapat 1 orang (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 6 orang (17,5%) responden menyatakan kurang setuju, terdapat 21 orang (52,5%) menyatakan setuju, dan terdapat 11 orang (27,5%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan kemauan dalam kejelasan tim dalam bekerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Maybrat sangat besar.

Pada pernyataan kejelasan batas tim terhadap koordinasi relasional (Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) 1 orang (2,5%) responden yang mengatakan sangat tidak setuju, 4 orang (10%) responden mengatakan kurang setuju , 7 orang (17,5 %) responden mengatakan kurang setuju, 16 orang (40 %) responden mengatakan setuju, dan 12 orang (30 %) responden mengatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan kejelasan batas tim dalam bekerja.

Elemen tim saling percaya (suasana pekerjaan yang bapak/ibu kerjakan tidak ada unsur pemaksaan dalam bekerja), 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, terdapat 10 orang (25%) menyatakan setuju, dan terdapat 26 orang (65%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Suasana pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan tidak ada unsur pemaksaan dalam bekerja.

Saling percaya terhadap koordinasi relasional (Pegawai memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (10 %) menyatakan tidak setuju, 7 orang (17,5 %) responden mengatakan kurang setuju, Terdapat 15 orang (37,5 %) menyatakan setuju, dan terdapat 14 orang (35 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DPMPTSP Kabupaten Maybrat memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas dengan adanya saling percaya antara satu pegawai dengan yang lainnya.

Elemen tim penghargaan/pengakuan (Bapak dan Ibu sanggup mengerjakan pekerjaan saat jam kerja belum berakhir.), 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, Terdapat 3 orang (7,5 %) tidak setuju, Terdapat 7 orang (17,5%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (42,5%) menyatakan setuju, dan 12 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan dengan adanya penghargaan/pengakuan dari kantor maka pegawai sanggup mengerjakan pekerjaan saat jam kerja belum berakhir.

Penghargaan/pengakuan terhadap koordinasi relasional (Kemampuan Pegawai mampu menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan), 1 orang (2,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (7,5 %) responden mengatakan tidak setuju, Terdapat 4 orang (10 %) menyatakan kurang setuju, 23 orang (52,5 %) responden menyatakan setuju, terdapat 9 orang (22,5 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DPMPTSP Kabupaten Maybrat mampu menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan karena adanya penghargaan/pengakuan dari kantor.

Sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki karakteristik (C) yang baik namun untuk Lingkungan (A) tidak terlalu diperhatikan hanya fokus pada lingkungan internal bagaimana membuat produk yang baik, sedangkan kebutuhan pada eksternal seperti pemasok, pelanggan dan industri sejenis belum begitu diperhatikan. Untuk organisasi (O) memiliki tujuan yang berorientasi keuntungan namun dalam hal bagaimana cara (role model) dan bentuk pengukuran kinerja tidak begitu jelas, hanya sebatas menjalankan usaha saja. Poin (S) ide bisnis berasal dari diri sendiri dan teman belum melihat secara detil akan pemenuhan kebutuhan pasar (Purba dan Saragih, 2021).

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa modal relasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap integrasi rantai pasokan dan modal relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing (Wahyono dan Rahardjo).

Serta Hasil penelitian menunjukkan keadilan prosedural dan keterhubungan berpengaruh terhadap tata kelola relasional, selanjutnya tata kelola relasional berpengaruh terhadap kinerja aliansi. Pada penelitian ini juga didapatkan bahwa kepercayaan dan kejelasan kontrak tidak berpengaruh terhadap tata kelola relasional dan turbulensi pasar tidak memoderasi hubungan antara tata kelola relasional terhadap kinerja aliansi. Implikasi penelitian ini mengindikasikan bahwa pentingnya memperhatikan aspek-aspek seperti keadilan prosedural dan keterhubungan dalam menjalankan aliansi bisnis, karena faktor-faktor ini dapat secara signifikan memengaruhi tata kelola relasional dan akhirnya kinerja aliansi (Leona dan Helmi, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dirumuskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat. Dengan nilai R square 72,7 % dengan ini motivasi berpengaruh signifikan karna hasil pengujian yang dijelaskan oleh ANOVA yaitu $000 < 0,05$. Adapun yang perlu dilakukan perbaikan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat. Saran kami adalah perlu meningkatkan motivasi kerja yang berupa materi atau gaji terhadap pegawai sehingga dapat menumbuhkan presepsi dan semangat yang baik dan positif terhadap pegawai pada tempat mereka bekerja. Peneliti selanjutnya. adalah sebaiknya kalau kalian meneiliti maka telitilah yang tidak kami teliti diatas karena sebenarnya masih banyak yang perlu diteliti pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maybrat. Seperti kedisiplinannya, kepuasan keahlian kinerjanya, dan masih banyak lagi yang tidak bisa di sebutkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A., Novianti, I., & Hidayat, A. F. (2024). Inovasi Pelayanan Online Single Submission (Oss) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 14(1), 60-70.
- Baharuddin, A. H., Putera, W., R, Rasyid, A., Elpisah., & Saripuddin. (2024). Apparatus Human Resource Development Strategy at the General Election Commission Office, THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR), 7(4), 32-41
- Basruddin, B., Devilla, R., Saripuddin, S., Syarif, M. N., & Putera, W. (2024). Pond-Based Scientific Approach and Learning Motivation on Student Learning Outcomes. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 5(2), 64-73.
- Crowston, K., Mitchell, E., & Østerlund, C. (2019). Coordinating advanced crowd work: Extending citizen science. *Citizen Science: Theory and Practice*, 4(1).
- Elpisah., Putera, W., Suarlin, S., & Sulolipu, A. A. (2023). Creative Marketing Strategies and Campus Promotions in Attracting Community Interest in Higher Education. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(12).

- Gittell, J. H., & Ali, H. N. (2021). *Relational analytics: Guidelines for analysis and action*. Routledge.
- Hackman, J. R., & Katz, N. (2010). Group behavior and performance. *Handbook of social psychology*, 2, 1208-1251.
- Indonesia, P. R. (2003). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. *Jakarta: Sekretaris Negara*.
- Iriani, N., Agustianti, A., Suciati, R., Rahman, A., & Putera, W. (2024). Understanding Risk and Uncertainty Management: A Qualitative Inquiry into Developing Business Strategies Amidst Global Economic Shifts, Government Policies, and Market Volatility. *Golden Ratio of Finance Management*, 4(2), 62-77.
- Iriani, N., Parajai, T, A, M., Rostini., Putera, W., R, Rasyid, A. (2023). Occupational Safety and Health (K3) Program in Improving Employee Productivity through Employee Work Discipline, *Asian Journal of Social Science and Management Technology (AJSSMT)*, 5(5), 40-56.
- Iriani, N., Putera, W., Hidayah, R., & Agusniati, A. (2024). Pengaruh Digitasi, Digitalisasi, Transformasi Digital dan Era Digital Terhadap Peningkatan Mutu SDM Pada PT Suraco Jaya Abadi Motor. *Movere Journal*, 6(1), 47-60.
- Lakarya., Yunus, M., Saripuddin., Syarif, N, M., Putera, W. (2024). Fostering students' entrepreneurial spirit through gotong royong learning themes in social studies lessons, *International Journal of Educational Research and Studies*, 6(1), 23-30.
- Larantuka, S. R. (2022). PERILAKU ORGANISASI. *Organisasi Dan Manajemen*, 57.
- Larson, L. E., Harris-Watson, A. M., Carter, D. R., Asencio, R., DeChurch, L. A., Kanfer, R., & Zaccaro, S. J. (2023). Staying apart to work better together: Team structure in cross-functional teams. *Academy of Management Discoveries*, 9(3), 320-338.
- Leona, T. S., & Helmi, S. (2023). Variabel Anteseden dan Konsekuensi Tata Kelola Relasional Dengan Dimoderasi oleh Turbulensi Pasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 79-92.
- Maidin, A. M. R., Putera, W., & Maidin, M. S. (2024). Leadership Communication in Increasing Employee Work Productivity. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(4), 585-594.
- Mazid, L. D. (2022). *Pelayanan Sistem Administrasi Oss (Online Single Submission) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung* (Doctoral Dissertation, Fisip Unpas).
- Methot, J. R., & Rosado-Solomon, E. (2019). Multiplex relationships in organizations: Applying an ambivalence lens. In *Social networks at work* (pp. 79-103). Routledge.
- Nurdin, N., Saripuddin, S., Putera, W., & Maidin, A. M. R. (2023). Penanaman Karakter Peduli Sosial dan Lingkungan Melalui Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 23(3), 786-798.
- Pasorong, S., Pali, E., & Tahirs, J. P. (2024). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kurangnya Penyerapan Anggaran: Studi Kasus DPM-PTSP Kabupaten Toraja Utara. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 7156-7162.

- Purba, J. W. P., & Saragih, L. (2021). Peranan Relational Capital Sebagai Sumber Daya Tidak Berwujud Dalam Memulai Usaha Mikro (Studi Pada Mahasiswa Perempuan Di Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Pematangsiantar). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 63-74.
- Putro, A. R. H. (2012). Peran Dan Fungsi Pemadam Kebakaran Berdasarkan Pasal 21 Ayat 2 Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sanggau. *Jurnal Hukum Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Untan (Jurnal Mahasiswa SI Fakultas Hukum) Universitas Tanjungpura*, 1(1).
- Rajamemang., Qalsum, A. T. U., Maidin, A. M. R., Putera, W., & Abd Rasyid, R. (2024). Human Resources Improvement Program Through Women Empowerment. *International Journal of Public Administration and Management Research*, 10(4), 59-67.
- Robbins, P., Hintz, J. G., & Moore, S. A. (2022). *Environment and society: a critical introduction*. John Wiley & Sons.
- Wahyono, A. C., & Rahardjo, K. (2021). Analisis Competitive Advantage Melalui Pendekatan Relational Capital Dan Supply Chain Integration. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(2), 1-16.
- Yakovets, N. (2011). *Leadership in extended schools: Working in an inter-agency collaborative context*. Open University (United Kingdom).