

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pandangan posisi peneliti dalam penelitian ini yang berbeda pada sebagian penelitian yang berhubungan dengan riset-riset terdahulu. Beberapa riset terdahulu yang memiliki relevan dengan penelitian yang akan dilakukannya.

1. Marlina Ghaniy (2023), dengan judul penelitian: “Analisis Motivasi dan Aktualisasi Diri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Arab di Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto”. Keberadaan program studi pendidikan bahasa arab Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purokerto dapat menjadi salah satu pilihan calon mahasiswa dalam melanjutkan jenjang pendidikannya. Pembahasan utama dalam penelitian ini adalah tentang motivasi dan aktualisasi diri mahasiswa program studi pendidikan Bahasa Arab Universitas Islam Negri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang dipilih adalah deksriptif. Sumber data penelitian ini adalah Mahasiswa dan Dosen Program Studi Pendidikan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang didapat melalui prosedur *Snowball Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara,observasi, dan dokumentasi. Teknis analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa dalam program studi pendidikan Bahasa Arab memiliki dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh mahasiswa program studi pendidikan bahasa arab yakni background pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya sudah familiar dengan bahasa arab, minat dari diri sendiri untuk mempelajari bahasa arab, berkeinginan menjadi dosen bahasa Arab maupun penerjemah. Kemudian motivasi ekstrinsiknya yaitu termotivasi dari teman, saran dan profesi orang tua sebagai guru. Berikutnya aktualisasi diri mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Arab di dalam kelas, yakni menjadi penanggung jawab pada suatu mata kuliah, bersungguh-sungguh dalam menjalani perkuliahan dan juga lebih memberanikan diri dalam berdiskusi didalam kelas, Mahasiswa juga membuat target dan berdiskusi dengan teman. Kemudian aktualisasi diri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Arab di luar kelas. Yakni mengikuti HMPS PBA (Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Arab) EASA (English Arabic Student Association), KTS (*Komunitas Tahta Syajarah*) dan ITHLA (Itihadut Thalabah Al-Lughah Al-Arabiyyah). Selain mengikuti organisasi mahasiswa prodi PBA juga melakukan praktik mengajar di dalam pondok pesantren maupun lembaga pendidikan lainnya. Terakhir, mahasiswa juga mengikuti seminar, webinar maupun pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan bahasa Arab yang diadakan di dalam maupun di luar kampus.

2. Jayanto Idris (2021) dengan judul penelitian: “Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.

Jamici Asih Jaya". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jamici Asih Jaya. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan bagian lapangan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, data diolah menggunakan IBM SPSS 23.0 sebagai alat analisis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear berganda yakni dengan cara menganalisa data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori di telaah pustaka. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,482 atau 48,2% sedangkan 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

3. Mistri Indriyani (2020) dengan judul penelitian: "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang". Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kerja sama tim dan produktivitas karyawan di Sindo Pratama Tanjungpinang dan untuk mengetahui kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di Sindo Pratama Tanjungpinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sindo Pratama Tanjungpinang. Sampel diambil sebanyak 33 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data bersifat valid, reliable dan normal. Untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan uji hipotesis uji t menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Pada uji koefisien determinasi, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang sebesar 73,3%. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Sindo Pratama Tanjungpinang. Hal ini dapat terlihat pada nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim adalah 9,230 dan t_{tabel} bernilai 1,692 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,230 > 1,692$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$).

B. Uraian Teori

1. Aktualisasi Diri

a. Pengertian Aktualisasi Diri

Menurut Said Nursi aktualisasi diri adalah memaksimalkan potensi jiwa manusia dalam konteks mengetahui perkembangan individu hingga tercapainya tingkat yang lebih tinggi (Gaffar dkk, 2021).

Menurut Perfilyeva dalam Herizal (2020) menyebutkan bahwa Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab, dan kemandirian.

b. Persiapan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Maslow proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Siap untuk berubah.
2. Bertanggung jawab.
3. Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
4. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif
5. Siap terlibat dan melakukan perkembangan.

c. Indikator-indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter (2021) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

a. Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan untuk mempelajari dan memahami sesuatu yang ada dilingkungan untuk berkembang dan berkreasi dengan keagungan orang lain.

b. Pencapaian potensi

Kebutuhan individu untuk menumbuhkan semua potensi, kapasitas dan karunia yang ada dalam diri individu tanpa batas.

c. Pemenuhan Diri

Merupakan suatu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri di dalam suatu lingkungan dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

d. Dorongan

Kebutuhan dorongan adalah adanya motivasi dalam diri individu untuk mengikuti realitasnya sesuai dengan kemampuan terpandamnya.

Maslow menyebutkan bahwa untuk mencapai tahap aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik dari diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif). Teori Maslow mengatakan bahwa sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi akan memotivasi individu tersebut.

Jadi jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita harus memahami tingkat hierarki di mana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi

2. Konflik Peran

a. Pengertian Konflik Peran

Menurut Hardiani (2017), Konflik peran merupakan suatu konflik yang muncul dikarenakan adanya beberapa perintah/peran yang dilaksanakan secara bersamaan sehingga mengabaikan perintah atau peran yang lainnya.

b. Penyebab atau Sumber Konflik

Konflik merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari, semua individu akan mengalami hal tersebut. Banyaknya konflik peran yang timbul ditempat kerja dilatarbelakangi oleh beberapa faktor.

Menurut Marretih faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik peran:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size and support*, yaitu semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik. Kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
3. *Marital and life satisfaction*, yaitu terdapat asumsi bahwa perempuan yang bekerja memiliki dampak yang negative terhadap pernikahan
4. *Size of firm*, yaitu terlalu banyaknya karyawan dalam suatu perusahaan dapat memungkinkan mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

c. Jeris-jenis konflik peran

Konflik peran dapat terjadi kapanpun, di manapun, dan dapat dialami oleh siapapun. Karena sebagai makhluk social kita selalu dituntut untuk saling berinteraksi dengan sesamanya. Dalam berinteraksi dengan

sesame makhluk sosial tidaklah luput dari suatu masalah atau konflik peran. Konflik peran tersebut juga memiliki banyak jenis nya. Menurut Winardi (2018) konflik berdasarkan karakteristik subjeknya dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Konflik pada diri individu
2. Konflik antar individu
3. Konflik individu dengan institusi

Konflik pada diri individu terjadi karena faktor penilaian negatif terhadap dirinya sendiri. kemudian konflik antar individu biasanya diakibatkan karena adanya perbedaan kemampuan, bakat, latarbelakang pendidikan, ekonomi dan latar belakang keluarga. Sedangkan hal yang menyebabkan konflik individu dengan institusi atau kelompok karena adanya selisih paham, saling mempertahankan pendapat dan tidak adanya toleransi kepada individu.

d. Indikator Konflik Peran

Menurut Hanna dan Firnanti (2013), sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang Berbeda-Beda

Bekerja dengan dua kelompok atau lebih dengan cara melakukan pekerjaannya berbeda-beda

2. Sumber Daya Manusia

Menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang cukup untuk melaksanakannya

3. Mengesampingkan Aturan

Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas

4. Kegiatan yang Tidak Perlu

Melaksanakan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu untuk dilakukan seperti biasanya

5. Pekerjaan yang Tidak Dapat Diterima Orang Lain

Melakukan pekerjaan yang tidak dapat diterima oleh orang lain atau seseorang.

3. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerja sama, menurut definisi yang disajikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja sama menggambarkan suatu kegiatan kolaboratif atau usaha yang melibatkan partisipasi beberapa individu, kelompok, lembaga, atau bahkan entitas pemerintahan untuk mencapai tujuan yang sama atau bersama-sama.

(Simarmata, 2022) menjelaskan kerjasama tim adalah sesuatu yang merujuk pada sekelompok individu dengan keahlian, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang beragam, yang bersatu untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Dengan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu bentuk kolaborasi atau kerja sama antara sekelompok individu yang saling melengkapi dalam hal keahlian, talenta, pengalaman, dan latar belakang. Mereka bersatu untuk mencapai tujuan bersama, dengan komitmen terhadap target kinerja dan pendekatan yang menjadi

tanggung jawab bersama. Semangat kerjasama tim tercermin dalam sikap kerja bersama, memungkinkan adanya interaksi yang positif antarindividu, termasuk kemampuan untuk saling mengingatkan, mengoreksi, dan berkomunikasi guna mencegah kesalahan.

Kolaborasi dalam kerjasama tim melibatkan *joint effort* atau usaha bersama dari individu-individu tersebut. Proses kolaborasi ini mencakup penggunaan sumber daya secara bersama-sama, pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi dari berbagai pihak, dan berbagi kepemilikan hasil akhir produk atau jasa yang dihasilkan dari upaya bersama tersebut. Dengan demikian, kerjasama tim bukan hanya tentang bekerja secara bersama-sama, tetapi juga mengenai penggabungan keahlian dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang mungkin sulit dicapai secara individu.

b. Bentuk-bentuk Kerjasama Tim

(Kaswan, 2017) Memetakan jenis kerjasama tim menjadi empat kategori, yakni sebagai berikut:

a. *Networking/Jejaring*

Networking atau jejaring dapat dijelaskan sebagai pertukaran informasi atau layanan antara individu, kelompok, atau institusi, terutama untuk mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang lebih sederhana, jejaring merupakan proses berbagi informasi guna mencapai keuntungan bersama.

b. *Coordination/Koordinasi*

Koordinasi merujuk pada sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, pengawasan, atau kontrol guna memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. *Cooperation/Kerja Sama*

Cooperation, atau kerjasama, merujuk pada perencanaan sukarela di mana dua atau tiga individu terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai alternatif dari bersaing. Dalam istilah yang lebih sederhana, kerjasama menggabungkan karakteristik koordinasi dengan berbagai sumber daya.

d. *Collaboration/Teamwork*

Collaboration melibatkan kerjasama tim, tumbuh berdasarkan kolaborasi, mengusulkan serta menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi menekankan pada tujuan bersama tim, bukan tujuan individual anggotanya.

Berdasarkan pemetaan ini, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim tidak hanya bersifat menyeluruh dan melibatkan aktivitas bersama, tetapi juga mencakup bentuk-bentuk interaksi yang berbeda, mulai dari pertukaran informasi hingga kolaborasi dalam pengembangan ide kreatif. Kesemua kategori tersebut memiliki peran masing-masing dalam mendukung pencapaian tujuan bersama.

c. Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama tim dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek yang mencerminkan tingkat keberhasilan dan kualitas kerjasama dalam suatu tim. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai indikator tersebut:

a. Tujuan yang Sama

Indikator ini menyoroti kesamaan visi dan tujuan di antara anggota tim. Kejelasan dan keselarasan tujuan membantu mengarahkan upaya individu menuju pencapaian hasil bersama.

b. Antusiasme

Tingkat antusiasme anggota tim mencerminkan tingkat motivasi dan semangat dalam mencapai tujuan bersama. Antusiasme yang tinggi dapat menjadi pendorong produktivitas dan kolaborasi yang lebih baik.

c. Peran dan Tanggung Jawab

Jelasnya pembagian peran dan tanggung jawab di dalam tim dapat menjadi indikator efektivitas kerjasama. Setiap anggota tim memiliki peran yang terdefinisi dengan baik, sehingga meminimalkan kebingungan dan meningkatkan efisiensi.

d. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang lancar dan efektif merupakan aspek penting dalam kerjasama tim. Indikator ini mencakup kemampuan anggota tim untuk saling mendengarkan, menyampaikan informasi dengan jelas, dan merespons dengan tepat.

e. **Resolusi Konflik**

Tingkat kemampuan tim dalam menangani dan menyelesaikan konflik menjadi indikator kematangan kerjasama. Kemampuan untuk menemukan solusi yang memuaskan semua pihak dapat meningkatkan harmoni dan efektivitas tim.

f. ***Sharing Power***

Indikator ini menunjukkan sejauh mana kekuasaan dan pengambilan keputusan didistribusikan di antara anggota tim. Mendorong pembagian kekuasaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi partisipasi aktif.

g. **Keahlian yang Dimiliki oleh Anggota Kelompok**

Indikator ini mengacu pada keberagaman keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota tim. Kombinasi keahlian yang beragam dapat meningkatkan kemampuan tim untuk mengatasi berbagai tugas dan tantangan.

Melalui pemahaman terhadap indikator-indikator tersebut, tim dapat secara proaktif memantau dan meningkatkan kualitas kerjasama mereka, menjadikannya landasan bagi pencapaian tujuan bersama dengan lebih efektif.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai

(output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Hasibuan dalam busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input.jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan pengertian para ahli, penelitian menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno (2017) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin yang dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari dan dibandingkan dengan hari sebelumnya

4. Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi. perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terwujud.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan Visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Blecher yang dikutip Wibowo (2013) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan menperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Kemampuan yang dimaksud dalam defenisi

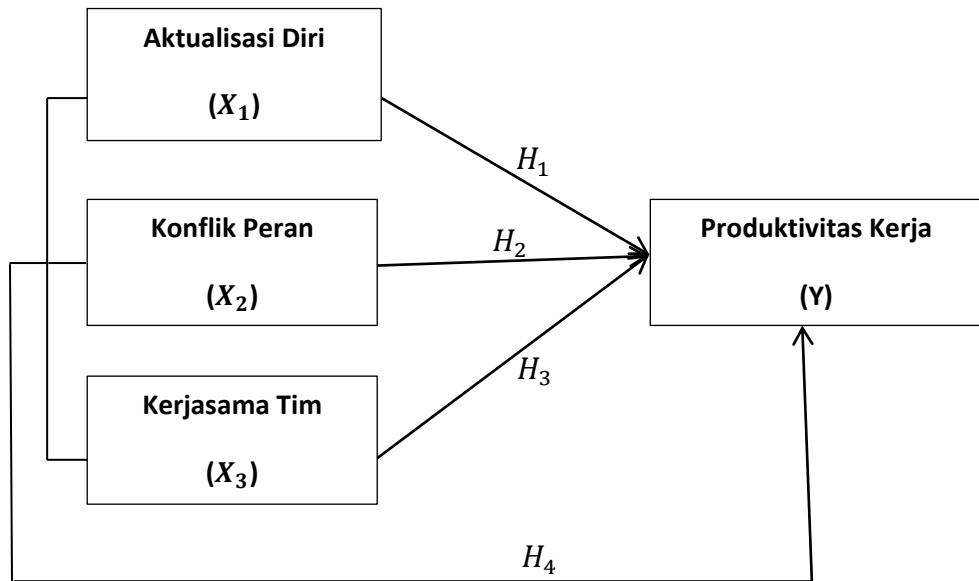
tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.

Perfilyeva (2012) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

Rahim (2012) mendefinisikan konflik sebagai ketidaksetujuan dan perbedaan sisi pandang terhadap suatu hal. Konflik dalam organisasi memberikan dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya produktivitas Kerja.

Anggraeni dan Saragih, (2019) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Suatu organisasi yang memperhatikan Aktualisasi Diri, Konflik Peran, dan kerjasama tim terhadap Produktivitas Kerja, maka individu yang berada di organisasi tersebut akan dengan sendirinya menjadi pribadi yang disiplin. Oleh karena itu, keterkaitan variabel aktualisasi diri, konflik peran, dan kerjasama tim digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut:



Sumber: Blecher dalam Wibowo (2013), Perfilyeva (2012), Rahim (2012)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis (Sugiyono 2016). Diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

HI = Diduga Aktualisasi Diri secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu Utara

H2 = Diduga Konflik Peran secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu Utara

H3 = Diduga Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu Utara

H4 = Diduga Aktualisasi Diri, Konflik Peran dan Kerjasama Tim Simultan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu Utara