

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE INVESTMENT OFFICE AND ONE-STOP INTEGRATED SERVICE OF LAMPUNG PROVINCE*

Putri Malakarolina<sup>1\*</sup>, Selamat<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [puput.carolina@gmail.com](mailto:puput.carolina@gmail.com)

## Abstrak

Objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestasi pengaruh disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan survei melalui kuesioner berbentuk pernyataan yang dinilai tingkat persetujuan responden dengan skala likert 1 sampai 5, disebarkan kepada 26 responden yang terdiri dari pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 34,5%. Pengaruh kompetensi masih kurang maksimal karena masih adanya beberapa pelanggaran sebanyak 17,9%. Dan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara bersama terhadap kinerja pegawai perlu di tingkatkan agar disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

## Abstract

*The object of this research is the Investment and One-Stop Service Office Employees of Lampung Province. This study aims to investigate the influence of work discipline and work discipline on the performance of the Investment and One Stop Services Office of Lampung Province. This study used a survey through a questionnaire in the form of a statement which assessed the level of agreement of respondents with a Likert scale of 1 to 5, distributed to 26 respondents consisting of employees of the Investment and One Stop Services Office of Lampung Province. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS. The results of the study show that the supervision of work discipline affects employee performance by 34.5%. The influence of competence is still not optimal because there are still several violations of 17.9%. And the influence of work discipline and competence together on employee performance needs to be increased so that work discipline and competence have a positive and significant effect on the performance of employees of the Investment Service and One Stop Integrated Services of Lampung Province*

**Keywords:** *Work Discipline, Competence, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh

akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan

dan perkembangan organisasi itu sendiri. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal (Eriyanto 2013).

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilaksanakan dan dipenuhi. Kinerja karyawan juga terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan persyaratan perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adiputra 2020). Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Syah 2019). Pemahaman tentang motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai (Hormati 2016).

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk

mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis disiplin kerja juga merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Efrita Norman, Enah 2021). Disiplin yang baik dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Jose, Beno 2019), terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi (Afrilia 2022). Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Musoli 2021).

Tunjangan kinerja merupakan salah satu tunjangan yang didapat oleh PNS. Salah satu tunjangan kinerja yang diatur di atas adalah berupa tunjangan tambahan penghasilan, mengenai tunjangan tambahan penghasilan ini pengaturannya dapat kita temukan pada Pasal 39 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah: Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Dinas Penanaman Modal Dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung merupakan Urusan Pemerintahan di bidang penanaman modal dan Perizinan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Lampung melalui Sekretaris Daerah (Reza Pahlevi 2021). Mereka yang dilantik sebagai pejabat struktural di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung tidak memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan dan Diklat kepemimpinan (Diklatpim). Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus Diklatpim tentang kompetensi kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menambah wawasan. PNS yang bersangkutan harus mengikuti dan lulus Diklatpim untuk jabatan struktural yang berbeda. Terlihat bahwa banyak pegawai yang belum mengikuti Diklat utama yang berfokus pada pekerjaan di instansi ini. Dengan kata lain, meskipun sebagian besar pegawai telah mengikuti Diklat Prajabatan, yang merupakan syarat utama bagi Aparatur Sipil Negara, tetapi masih ada pegawai yang belum mengikutinya. Dengan menempuh tingkat Diklat tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Garnasih 2020). Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh

suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan (Hakim 2019).

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung adalah tingkat disiplin yang masih rendah. Ini mungkin karena pegawai tidak tahu tentang pentingnya disiplin kehadiran. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai target-target prioritas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Provinsi Lampung, disiplin dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil harus ditingkatkan secara berkelanjutan. Hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung menyatakan bahwa kompetensi yang ada pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sudah sesuai namun belum maksimal, dimana masih ada beberapa pegawai yang bekerja kurang sesuai dengan kompetensinya baik pendidikan dan keterampilan.

### KAJIAN TEORI

Disiplin berasal dari kata "dispel" yang artinya "patuh", payuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang di atur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Menurut (Edy 2021) disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan, dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang

pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Kedisiplinan setiap aparatur pemerintahan sangat penting artinya, bahkan harus pula disertai dengan etos kerja yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang diarpakan dalam visi dan misinya. Sedangkan bagi organisasi/instansi, penegakkan disiplin akan berdampak langsung terhadap kelancaran kegiatan organisasi yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan organisasi (Anggraini 2017).

Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menungjung kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna menghadapi kompetisi global yang semakin maju (Andayani n.d.). Abdi dan Wahid mengemukakan kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Sedangkan Kompetensi dasar yaitu kemampuan mengenai teknologi serta produksi yang membantu perusahaan menyesuaikan kemungkinan yang terjadi (Frianto 2020).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Efendi 2020).

Kinerja sendiri merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan sebuah perusahaan, maka dari itu kinerja merupakan hal yang sangat penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan (Susilo 2018). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dapat dibebarkannya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi (Sugiarti 2018).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung yang beralamat Jl. Dr. Warsito No. 2 Teluk Betung, Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan mei 2023 sampai dengan bulan juli 2023.

Berdasarkan data jumlah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sebanyak 104 orang, pada penelitian ini sampel berjumlah 26 orang pegawai. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengujian disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung dengan menggunakan uji statistik t (uji t) jika nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak. Sedangkan nilai t hitung untuk

disiplin kerja sebesar 2,291 dengan konstanta 1,962. Pada t tabel dengan db 26 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,706, karena t hitung > t tabel dengan hasil perhitungan maka ha diterima sedangkan tingkat signifikan variabel 0,031, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

Dari hasil penelitian ini peneliti mengambil kesimpulan yaitu disiplin kerja masih terlihat kurang maksimal, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar sebesar 0,179 artinya sebesar  $0,179 \times 100\% = 17,9\%$  perubahan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan sisanya 82,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Dalam rangka meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai maka disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian apegawai dapat menjalankan tugas dengan baik dan disiplin kerja tetap dilakukan dilakukan secara ketat. disiplin kerja masih terlihat kurang maksimal, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar sebesar 0,165 artinya sebesar  $0,165 \times 100\% = 16,5\%$  perubahan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan sisanya 83,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil koefisien regresi linear berganda antara pengaruh disiplin kerja sebesar 0,489 dan kompetensi 0,384 terhadap kinerja pegawai, dengan konstanta sebesar 1,680 dapat dilihat tabel diatas diatas dengan demikian persamaan regresi linear berganda  $Y = 1,680 + 0,489 X_1 + 0,384 X_2 + e$  terkandung maksud srtiap perubahan kinerja sebesar 0,489 satuan, dan sama dengan setiap perubahan kompetensi satu satuan akan diikuti dengan perubahan kinerja sebesar 0,384

satuan dengan nilai intecept seanyak 1,680 semua ini dapat diartikan jika terdapat kenaikan disiplin kerja dan kompetensi ( $X=0$ ) diduga kinerja hanya tetap sebanyak 1,680 satuan.

Dari hasil penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi perlu ditingkatkan lebih optimal dimana adanya dimana adanya pelanggaran-pelanggran yang dilakukan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung perlu mendapatkan perhatian secara bersama-sama disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square 0,345 artnya sebesar  $0,345 \times 100\% = 34,5\%$  variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompetensi sedangkan sisanya 65,5% yang tidak dilakukan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,291, nilai t tabel dengan derajat kebebasan (df) 26 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,706, karena nilai t hitung (2,291) lebih besar dari t tabel (1,706), maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) dapat diterima. rtinya, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 17,9%. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai nilai t hitung untuk kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 2,180, nilai t tabel dengan df 26 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,706, karena nilai t hitung (2,180) lebih besar dari t tabel (1,706), maka  $H_a$  dapat diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sebesar 16,5%. Pengaruh bersama-sama disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai F hitung sebesar 6,044 lebih besar dari F tabel sebesar 3,369, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05), menunjukkan

bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi variabel disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 34,5%. Bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Selain itu, pengaruh keduanya secara bersama-sama juga signifikan. Namun, perlu diingat bahwa 65,5% dari variabilitas kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kompetensi, sehingga faktor-faktor lain juga dapat berperan dalam kinerja pegawai tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Chyntia Hanny dan I. Gede. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2.
- Afrilia, Meitry. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan." *Braz Dent J*.
- Andayani, Heri dan Fitri. n.d. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung." *Neo Politea* 1:17–34.
- Anggraini, Novida. 2017. "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemanggisan Kecamatan Palmerah Jakarta Barat." 1:174.
- Edy, Sutrisno. 2021. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Efendi, Riyanto. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta." *Jurnal Economic Edu* 1:1–5.
- Efrita Norman, Enah, Pahlawati dan Rio Kartika Supriyatna. 2021. "Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba* 4.
- Eriyanto, Hendro. 2013. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Tenggara Kota Kabupaten Kutai Kertanegara." *Ekonomia* 2.
- Frianto, Ziyadatun Muhtadin dan Agus. 2020. "Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8:132.
- Garnasih, Marnis Risda Fitri dan Raden Lestari. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8.
- Hakim, Faiza Nurmasitha dan Abdul. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo." *Administrasi Publik* 1.
- Hormati, Theolina. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai." *EMBA* 4.
- Jose, Beno, dan Dodu Nata Irawan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo li Teluk Bayur Padang." *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* 20.
- Musoli. 2021. "Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)* 6.
- Reza Pahlevi, Nuzleha dan Dewi Diana Sari. 2021. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung Di Bandar Lampung." *JMMS (Jurnal Manajemen Mandiri Saburai)* 5.
- Sugiarti, Endang. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel." *Jurnal Semarak*.
- Susilo, Hanna Viany dan Octavia Heru. 2018. "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 2 186.
- Syah, Jauharun Niam dan Tantri Yanuar Rahmat. 2019. "Pengaruh Motivasi,

Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kepuasan Kerja Serta  
Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.”  
*Opsi* 12.