

## **Analisis Kinerja SDM Pada Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang Terhadap Kedisiplinan Dan Tingkat Stress**

Septi Wulandari  
Manajemen  
Email : 22swulandari@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang. Metode penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 16.0 for windows. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja , stres Kerja, dan Kinerja.

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Setiap organisasi harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas SDM (Wiguna et al., 2019) (Febrian & Ahluwalia, 2020). SDM mempunyai peran penting hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus maju mundurnya organisasi (Prayogo et al., 2017)(Octavia et al., 2020) (Novita et al., 2020). Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa kedalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hasanah & Hanifah, 2020) (Husna et al., 2021). Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi didalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi, dimana seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya seringkali ditentukan oleh penilaian

terhadap kinerjanya (Hartaroe et al., 2016) (Lina & Permatasari, 2020) (Febrian & Ahluwalia, 2020). Kinerja pegawai yang maksimal selalu diharapkan oleh semua organisasi, kinerja yang maksimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. kinerja ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai pada waktu yang ditentukan (Permatasari & Anggarini, 2020) (Permatasari, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang tinggi didalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang dimiliki organisasi demi menaikkan kinerja pegawai (Dwinta, 2017) (Fernando et al., 2021). Suatu organisasi diwajibkan memiliki pengetahuan dan perbuatan disiplin untuk menaikkan produktivitas kinerja dari pegawai (Febrian & Hapsari, 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, stres kerja merupakan aspek yang penting didalam suatu organisasi terutama berkaitan dengan kinerja (Ruslaini et al., 2021). Stres merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis(Ahluwalia, 2020) (Lamada et al., 2020). Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang berada di Jl. Budi Santoso No.1 Desa Jatibaru Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan. Untuk meningkatkan kinerja di Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang perlu adanya disiplin kerja yang tinggi karena disiplin kerja yang rendah membuat pegawai sering tidak bekerja dengan peraturan yang sudah di tetapkan. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti bawasanya terdapat permasalahan pada ketidaksiplinan pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang, ada kurang lebihnya 17 pegawai yang sering datang tidak tepat waktu dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak ada di tempat saat jam kerja atau kurang efektif dalam menggunakan jam istirahat. Permasalahan tersebut tentu perlu segera diatasi agar tidak sampai terjadi penurunan kinerja. Selain disiplin kerja, kinerja pegawai biasanya juga dipengaruhi oleh stres kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri

seorang pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Harumy, T.H.F., Julham Sitorus, 2018) (Mahmuda et al., 2021) (Logo et al., 2020). Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Darwis, 2019) (Surahman & Nursadi, 2019).

### **Stress Kerja**

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan pekerja dan akan mempengaruhi kinerja pekerja (Fidyaningsih et al., 2016) (Bhara & Syahida, 2019) (Octavia et al., 2020).

### **Kinerja**

Kinerja pola perilaku dan tindakan dari para pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan pegawai dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi (Nauvallia & Martini, 2020). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Hidayat, 2014) (Arbiansyah & Kristianto, 2010) (Ruslaini et al., 2021). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Ardian & Fernando, 2020) (Borman et al., 2017). Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Kusniyati, 2016) (Febrian & Ahluwalia, 2020). Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Nuh, 2021) (Bhara & Syahida, 2019).

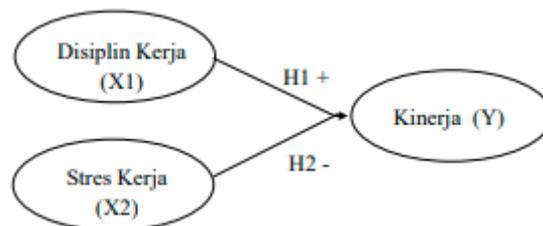
Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja

karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

## METODE

### Kerangka Penelitian

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Hartaroe et al., 2016) (Fitrianto et al., 2020). Berikut dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini



Gambar 1. Kerangka penelitian

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

### Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui permasalahan yang harus di teliti, serta untuk mengetahui informasi yang lebih mendalam dari responden. Sedangkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan tertutup diberikan kepada responden secara langsung. Penelitian ini menggunakan skala likert (likert scale), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Riski, 2018). Penilaian untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban
SS	Sangat Setuju

S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

### **Objek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang sebanyak 70 orang pegawai. Dalam penelitian ini penentuan sampel ditentukan dengan metode sampling jenuh di mana semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel.

### **Metode Analisis**

Metode penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis statistik deskriptif adalah proses menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul terlebih dahulu sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi (Febrian et al., 2021)(Anggarini, 2021). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Suaidah et al., 2018) (Angga et al., n.d.). Dengan bantuan software SPSS versi 16.0 for windows.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisa pengaruh intensif terhadap kinerja**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Fauzi & Lia Febria, 2021) (Febria Lina & Setiyanto, 2021) Dengan nilai signifikan dibawah 0,05. Untuk melihat valid tidaknya suatu data maka dapat membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka setiap item pernyataan dinyatakan valid (Lina & Nani, 2020).

Tabel 2. Hasil uji validasi disiplin kerja

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Signifikan	Keterangan
DK_1	0.687	0.2352	0.000	Valid
DK_2	0.560	0.2352	0.000	Valid
DK_3	0.572	0.2352	0.000	Valid
DK_4	0.596	0.2352	0.000	Valid
DK_5	0.570	0.2352	0.000	Valid
DK_6	0.492	0.2352	0.000	Valid
DK_7	0.572	0.2352	0.000	Valid
DK_8	0.596	0.2352	0.000	Valid
DK_9	0.687	0.2352	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja untuk 9 item pernyataan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pernyataan dengan nilai signifikan dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Signifikan	Keterangan
SK_1	0.768	0.2352	0.000	Valid
SK_2	0.529	0.2352	0.000	Valid
SK_3	0.431	0.2352	0.000	Valid
SK_4	0.265	0.2352	0.013	Valid
SK_5	0.734	0.2352	0.000	Valid
SK_6	0.529	0.2352	0.000	Valid
SK_7	0.768	0.2352	0.000	Valid
SK_8	0.251	0.2352	0.018	Valid
SK_9	0.529	0.2352	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel stres kerja untuk 9 item pernyataan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pernyataan dengan nilai signifikan dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen, ( LINA, 2019) (Febrian & Fadly, 2021). Model regresi linier berganda untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y=Kinerja

a=Konstanta

b=Beta (koefisien regresi)

e=Eror

X1=Disiplin Kerja

X2=Stres Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 38,719 + 0,990 X_1 - 0,021 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan yaitu:

1. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.990 artinya setiap penambahan satu unit nilai Disiplin Kerja (X1) maka akan menambah nilai Kinerja (Y) sebesar 0.990
2. Nilai koefisien Stres Kerja (X2) sebesar -0.021 artinya setiap penambahan satu unit nilai Disiplin Kerja (X2) maka akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0.021
3. Nilai konstanta sebesar 38.719 artinya jika Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) = 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38.719

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Bintang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja dengan nilai t-hitung sebesar 6.557 dengan tingkat signifikan dibawah 0.05. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Tanjung Bintang. Hal ini dapat dilihat dari uji t pada variabel stres kerja dengan nilai t-hitung sebesar - 0.158 dengan tingkat signifikan diatas 0.05.

## REFERENSI

- Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.
- Anggarini, D. R. (2021). *Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020*. 9(2), 345–355.
- Arbiansyah, G., & Kristianto, D. (2010). Pemetaan Model Tata Kelola Teknologi Informasi Yang Menunjang Strategi Dan Visi Organisasi Di Indonesia Pada Bank Swasta Xyz. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*.
- Ardian, A., & Fernando, Y. (2020). Sistem Informasi Manajemen Lelang Kendaraan Berbasis Mobile (Studi Kasus Mandiri Tunas Finance). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 10–16.
- Bhara, A. M., & Syahida, A. R. (2019). Pengaruh Iklan “Shopee Blackpink Sebagai Brand Ambassador” Terhadap Minat Belanja Online Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(4), 288–296.  
<https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/1962>
- Borman, R. I., Rosidi, A., & Arief, M. R. (2017). Evaluasi penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg) di badan kepegawaian daerah kabupaten pamekasan dengan pendekatan human-organization-technology (hot) fit model. *Respati*, 7(20).
- Darwis, D. (2019). Komparasi Metode Scoring System dan Profile Matching untuk Mengukur Kinerja Karyawan pada PT Wahana Rahardja. *Jurnal Komputasi*, 7(2).
- Dwinta, H. (2017). *PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP MINAT MEMBELI BARANG ONLINE: STUDI KASUS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG.[SKRIPSI]*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Fauzi, S., & Lia Febria, L. (2021). *PERAN FOTO PRODUK, ONLINE CUSTOMER REVIEW, ONLINE CUSTOMER RATING PADA MINAT BELI KONSUMEN DI E-COMMERCE*.
- Febria Lina, L., & Setiyanto, A. (2021). Privacy Concerns in Personalized Advertising Effectiveness on Social Media. *SIJDEB*, 5(2), 147–156.  
<https://doi.org/10.29259/sijdeb.v5i2.147-156>
- Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi pada Niat Pembelian di E-Commerce. *J. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 13(3), 254.  
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i3.19967>
- Febrian, A., Bangsawan, S., Ms, M., & Ahadiat, A. Y. I. (2021). Digital Content Marketing Strategy in Increasing Customer Engagement in Covid-19 Situation. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 13(01), 4797–4805.  
<https://doi.org/10.31838/ijpr/2021.13.01.684>
- Febrian, A., & Fadly, M. (2021). Brand Trust As Celebrity Endorser Marketing Moderator’S Role. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 207–216.  
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.01.19>
- Febrian, A., & Hapsari, chintia annisa vina. (2019). Strategi Pemasaran Dalam Memengaruhi Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Sebagai Mediasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 24(2), 279–287.
- Fernando, Y., Ahmad, I., Azmi, A., & Borman, R. I. (2021). Penerapan Teknologi

- Augmented Reality Katalog Perumahan Sebagai Media Pemasaran Pada PT. San Esha Arthamas. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 5(1), 62–71.
- Fidyaningsih, S., Agus, F., & Cahyadi, D. (2016). Sistem Pakar Diagnosa Penyakit Kucing Menggunakan Metode Case-Based Reasoning. *Prosiding Seminar Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi ISSN 2540 – 7902 Vol., 1(1)*, 113–119.
- Fitrianto, E. M., . N., & . I. (2020). Brand Ambassador Performance and the Effect to Consumer Decision Using VisCAP Model on Online Marketplace in Indonesia. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v4i1.21-30>
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Pengaruh Atribut Brand Ambassador Chicco Jerikho Terhadap Keputusan Pembelian Garnier Men Facial Foam (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Unisma Malang)*. 82–94. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Harumy, T.H.F., Julham Sitorus, M. L. (2018). Sistem Informasi Absensi Pada Pt . Cospar Sentosa Jaya Menggunakan Bahasa Pemrograman Java. *Jurnal Teknik Informatika*, 5(1), 63–70.
- Hasanah, & Hanifah, A. (2020). PERAN FOTO PRODUK, ONLINE CUSTOMER REVIEW, ONLINE CUSTOMER RATING PADA MINAT BELI KONSUMEN. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 37–47. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/5917>
- Hidayat, R. (2014). Sistem Informasi Ekspedisi Barang Dengan Metode E-CRM Untuk Meningkatkan Pelayanan Pelanggan. *Sisfotek Global*.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in BaHusna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Perfo. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa))*, 18(1), 14–18.
- Kusniyati, H. (2016). Culture is a way of life that developed and shared by a group of people , and inherited from one technology as a competitive sector that can added value to the business processes that run . The development of information and communication technology make. *APLIKASI EDUKASI BUDAYA TOBA SAMOSIR BERBASIS ANDROID Harni*, 9(1), 9–18.
- Lamada, M. S., Miru, A. S., & Amalia, R.-. (2020). Pengujian Aplikasi Sistem Monitoring Perkuliahan Menggunakan Standar ISO 25010. *Jurnal MediaTIK*, 3(3). <https://doi.org/10.26858/jmtik.v3i3.15172>
- LIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). *KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADLIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADA NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL. 1(2), 41–50.A NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL. 1(2), 41–50.*
- Lina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada KesukLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kes. *Performance*, 27(1), 60–69.
- Lina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi MediLina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi Media Sosial Guna Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jembatan. Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 227–238. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.12455>
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis

- Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124–130.
- Mahmuda, S., Sucipto, A., & Setiawansyah, S. (2021). Pengembangan Sistem Informasi Pengolahan Data Tunjangan Karyawan Bulog (TKB)(Studi Kasus: Perum Bulog Divisi Regional Lampung). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 14–23.
- Monitoring, A., Pembelian, T., Stok, P. D. A. N., Mukti, T. A., Ridho, I. I., Informatika, T., Informasi, T., Islam, U., Muhammad, K., Banjari, A., Informatika, T., Informasi, T., Islam, U., Muhammad, K., Banjari, A., Informatika, T., Informasi, T., Islam, U., Muhammad, K., & Banjari, A. (n.d.). *BARANG DISTRIBUTOR BARANG BERBASIS WEB PADA PT. SEJAHTERA SUKSES SEJATI*.
- Nauvallia, S., & Martini, E. (2020). Pengaruh Celebrity Endorser Gita Savitri Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Femme Outfit Di Media Sosial Instagram. *EProceedings* ..., 7(2), 2254–2261. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12153>
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic CNovita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Servic. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Nuh, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Inventory Barang. *Perancangan Sistem Informasi Inventory Barang*, 53(9), 1689–1699.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Permatasari, B. (2019). Pengaruh Daya Tarik, Kepercayaan, Dan Keahlian CelebrityPermatasari, B. (2019). Pengaruh Daya Tarik, Kepercayaan, Dan Keahlian Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(2), 76. [https://doi.org/10.3333.TECHNOBIZ: International Journal of Business, 2\(2\), 76. https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.446](https://doi.org/10.3333.TECHNOBIZ: International Journal of Business, 2(2), 76. https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.446)
- Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada WaruPermatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada Warunk Upnormal Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial*, . *Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.
- Prayogo, D., Pondaag, J., & Ferdinand Tumewu, F. (2017). Analisis Sistem Antrian Dan Optimalisasi Pelayanan Teller Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 928–934.
- Riski, D. (2018). Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v1i1.182>
- Ruslaini, R., Abizar, A., Ramadhani, N., & Ahmad, I. (2021). PENINGKATAN MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI PEMASARAN PADA UMKM OJESA (OJEK SAHABAT WANITA) DALAM MENGATASI LESS CONTACT EKONOMI MASA COVID-19. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 139–144.
- Suaidah, S., Warnars, H. L. H. S., & Damayanti, D. (2018). IMPLEMENTASI SUPERVISED EMERGING PATTERNS PADA SEBUAH ATTRIBUT:(STUDI KASUS ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA DAERAH (APBD) PERUBAHAN PADA PEMERINTAH DKI JAKARTA). *Prosiding Semnastek*.

- Surahman, A., & Nursadi, N. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Gaji Karyawan Dengan Metode Topsis Berbasis Web. *JTKSI (Jurnal Teknologi Komputer Dan Sistem Informasi)*, 2(3), 82–87.
- Wiguna, P. D. A., Swastika, I. P. A., & Satwika, I. P. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Point of Sales Distro Management System dengan Menggunakan Framework React Native. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 149–159. <https://doi.org/10.25077/teknosi.v4i3.2018.149-159>