



Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM

Erikson Chandra Rianto Hutagalung^{1*}, Zahera Mega Utama², Rahayu³

erik.galung@gmail.com^{1*}, zahera@dsn.moestopo.ac.id², rahayu.pps@dsn.moestopo.ac.id³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen

^{1,2,3}Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Received: 03 05 2024. Revised: 02 06 2024. Accepted: 25 06 2024.

Abstract : This study aims to determine the influence of knowledge, skills, and work attitudes on job satisfaction among employees at the Ministry of Investment RI/BKPM. This research uses a quantitative methodology with a survey of 77 employees, applying Structural Equation Modeling (SEM) for data analysis. The results show that job skills have a significant impact on job satisfaction, knowledge also has a significant impact on job satisfaction, while work attitudes do not have a significant impact on job satisfaction. The findings are expected to provide insights into how aspects of knowledge, skills, and work attitudes contribute to job satisfaction, and their implications for human resource management in the governmental environment. This study is relevant for managerial practices, particularly in designing HR policies that enhance job satisfaction and organizational efficiency. It also offers theoretical contributions by testing and extending the literature on knowledge, skills, and work attitudes in the context of job satisfaction in the public sector.

Keywords : Job Satisfaction, Knowledge, Skills, Work Attitude.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Investasi RI/BKPM. Jenis penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan survei terhadap 77 pegawai, penelitian ini mengaplikasikan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengetahuan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan tentang bagaimana aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja, serta implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini relevan untuk praktik manajerial, khususnya dalam merancang kebijakan SDM yang meningkatkan kepuasan kerja dan efisiensi organisasi. Penelitian ini juga menawarkan kontribusi teoretis dengan menguji dan memperluas literatur mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam konteks kepuasan kerja di sektor pemerintahan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Kerja.

PENDAHULUAN

Lembaga sektor publik merupakan suatu lembaga yang memiliki ruang lingkup luas, apabila dibandingkan dengan organisasi-organisasi lainnya. Secara kelembagaan, sektor publik mencakup badan-badan pemerintahan, pemerintah pusat, daerah dan unit kerja pemerintah, perusahaan milik negara, lembaga pendidikan, organisasi politik serta lembaga sosial lainnya (Mardiasmo, 2009). Organisasi sektor publik saat ini tengah menghadapi tekanan untuk lebih efisien, efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Mahmudi, 2010). Kementerian Investasi RI/BKPM adalah lembaga pemerintah Indonesia yang bertugas sebagai koordinator dan fasilitator dalam melakukan kegiatan penanaman modal di Indonesia. BKPM berada di bawah Kemenko Bidang kemaritiman dan investasi dan dipimpin oleh seorang menteri (Sarwedi, 2016). Fenomena negatif yang terjadi terkait dengan pengetahuan pegawai yang bekerja pada Kementerian Investasi RI/BKPM diantaranya adalah ketidakmampuan dalam memberikan informasi yang akurat.

Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM yang kurang terampil atau kurang terlatih tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang prosedur, regulasi, atau persyaratan penanaman modal (Suryani & Hermawan, 2020). Ini dapat menyebabkan mereka memberikan informasi yang tidak akurat kepada investor atau pengusaha yang ingin berinvestasi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kebingungan atau keputusan investasi yang buruk. Kementerian Investasi RI/BKPM berurusan dengan berbagai sektor industri yang berbeda. Namun, beberapa pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang sektor-sektor spesifik tersebut (Wijaya & Pratama, 2019). Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk memberikan panduan yang efektif kepada investor atau pengusaha, dan dapat menghasilkan penilaian yang kurang akurat tentang potensi investasi. Selain kedua faktor tersebut, fenomena negatif lainnya adalah kurangnya keterampilan komunikasi (Sutrisno, 2020).

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam pekerjaan pada Kementerian Investasi RI/BKPM. Jika pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM tidak memiliki keterampilan komunikasi yang memadai, mereka mungkin tidak dapat menjelaskan dengan jelas atau meyakinkan para pemangku kepentingan terkait kebijakan, persyaratan, atau manfaat penanaman modal (Santoso, 2018). Ini dapat merugikan citra Kementerian Investasi RI/BKPM dan dapat mempengaruhi kepercayaan investor. Selain itu, pengetahuan yang tidak mutakhir atau tidak diperbarui dapat menjadi masalah. Jika pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM tidak mengikuti perkembangan terkini dalam regulasi, kebijakan pemerintah, atau tren industri,

mereka mungkin memberikan informasi yang tidak akurat atau ketinggalan zaman kepada pihak terkait (Situmorang & Rahmawati, 2021). Hal ini dapat mengurangi kepercayaan investor dan menghambat pertumbuhan investasi.

Fenomena negatif yang terjadi terkait dengan keterampilan pegawai yang bekerja pada Kementerian Investasi RI/BKPM diantaranya adalah kurangnya keterampilan komunikasi, dimana keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting dalam pekerjaan Kementerian Investasi RI/BKPM (Prakoso & Sari, 2019). Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM yang tidak memiliki keterampilan komunikasi yang baik mungkin tidak dapat menjelaskan kebijakan, prosedur, atau persyaratan investasi dengan jelas kepada investor atau pengusaha. Ini dapat menyebabkan kebingungan atau ketidakpastian yang dapat menghambat proses penanaman modal (A. T. Sulistiyani, 2021). Selain itu, kurangnya keterampilan teknologi. Dalam era digital yang semakin maju, pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM perlu memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk menggunakan perangkat lunak, alat analisis data, atau *platform* komunikasi yang relevan (Wibowo & Hidayat, 2020). Jika pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM tidak memiliki keterampilan teknologi yang cukup, mereka mungkin kesulitan dalam memanfaatkan teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Supriyanto, 2019).

Fenomena negatif yang terjadi terkait dengan sikap kerja pegawai yang bekerja pada Kementerian Investasi RI/BKPM diantaranya adalah kurangnya kerja tim, dimana Kementerian Investasi RI/BKPM melibatkan berbagai divisi dan unit kerja yang perlu bekerja sama dalam memfasilitasi penanaman modal. Jika pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM tidak memiliki sikap kerja tim yang baik, mereka mungkin kurang kooperatif, tidak berbagi informasi secara efektif, atau tidak mendukung rekan kerja mereka. Hal ini dapat menghambat kinerja tim secara keseluruhan dan merugikan pencapaian tujuan organisasi (Susanto & Rachmawati, 2022). Selain itu, resistensi terhadap perubahan. Kementerian Investasi RI/BKPM sebagai lembaga pemerintah akan menghadapi perubahan kebijakan, regulasi, atau prosedur dari waktu ke waktu (Widodo, 2020). Jika pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM menunjukkan sikap resisten terhadap perubahan atau enggan beradaptasi, ini dapat menghambat kemampuan untuk beroperasi secara efektif dan menghadapi tantangan yang muncul (Hartono & Mulyani, 2021).

Fenomena negatif yang terjadi terkait dengan kepuasan kerja pegawai yang bekerja pada Kementerian Investasi RI/BKPM diantaranya adanya Kurangnya transparansi dalam penilaian kinerja (Wicaksono & Sari, 2019). Subjektivitas pimpinan Kementerian Investasi RI/BKPM dapat mengakibatkan kurangnya transparansi dalam proses penilaian kinerja. Jika penilaian

kinerja tidak didasarkan pada kriteria yang jelas dan obyektif, karyawan mungkin merasa tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka dinilai. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian dan ketidakpuasan yang signifikan. Selain itu, kesulitan mendapatkan pengakuan dan promosi. Jika pimpinan Kementerian Investasi RI/BKPM cenderung bersikap subjektif dalam memberikan pengakuan dan promosi, karyawan yang pantas dan berkinerja tinggi mungkin merasa terpinggirkan (Kusumaningrum, 2021). Mereka mungkin tidak mendapatkan penghargaan yang seharusnya atau kesempatan untuk memajukan karir mereka. Hal ini dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan yang signifikan di kalangan karyawan. Berdasarkan adanya fenomena negatif pada Kementerian Investasi RI/BKPM, maka peneliti mengambil judul penelitian pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kementerian investasi RI/BKPM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik dan metode survei kuantitatif. Variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sebagai variabel bebas diteliti pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Data dikumpulkan dengan kuesioner berskala Likert dari sampel 77 pegawai Sekretariat Utama Kementerian Investasi/BKPM yang dipilih secara acak. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel. Evaluasi model dilakukan dengan menilai *outer model* (validitas dan reliabilitas) dan *inner model* (hubungan antar variabel laten) berdasarkan kriteria seperti *convergent validity*, *discriminant validity*, *R-square*, *path coefficients*, dan *signifikansi*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,620
Keterampilan	0,662
Pengetahuan	0,640
Sikap Kerja	0,721

Tabel ini menunjukkan nilai AVE untuk setiap variabel laten. Nilai AVE untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,620, untuk Keterampilan 0,662, untuk Pengetahuan 0,640, dan untuk Sikap Kerja 0,721. Semua nilai AVE tersebut berada di atas 0,5 yang merupakan batasan untuk

memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik. Ini mengindikasikan bahwa setiap variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya.

Tabel 2. *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0,846
Keterampilan	0,914
Pengetahuan	0,906
Sikap Kerja	0,935

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,846, untuk Keterampilan 0,914, untuk Pengetahuan 0,906, dan untuk Sikap Kerja 0,935. Semua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,7, yang menunjukkan bahwa skala pengukuran untuk setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

Tabel 3. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0,891
Keterampilan	0,932
Pengetahuan	0,925
Sikap Kerja	0,948

Nilai *Composite Reliability* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,891, untuk Keterampilan 0,932, untuk Pengetahuan 0,925, dan untuk Sikap Kerja 0,948. Semua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,7, yang menunjukkan bahwa skala pengukuran untuk setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,564	0,546

Tabel 4 menampilkan nilai *R-Square* yang merupakan ukuran seberapa baik model penelitian dapat menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen atau variabel endogen. Dalam hal ini, nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,564. Ini berarti bahwa 56,4% dari variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen atau variabel eksogen dalam model, yaitu Keterampilan, Pengetahuan, dan Sikap Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai *R-Square Adjusted* yang disajikan adalah 0,546, yang merupakan nilai *R-Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dalam model. Secara umum, semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam

menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Nilai *R-Square* 0,564 dapat dianggap sebagai nilai yang cukup baik dalam konteks penelitian ini.

Tabel 5. *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Keterampilan > Kepuasan Kerja	0,271	0,309	0,165	2,646	0,000
Pengetahuan > Kepuasan Kerja	0,438	0,439	0,122	3,579	0,000
Sikap Kerja > Kepuasan Kerja	0,093	0,055	0,208	0,447	0,655

Tabel 5 menampilkan koefisien jalur (path coefficients) yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model struktural. Nilai Original Sample (O) merupakan nilai koefisien jalur itu sendiri. Keterampilan memiliki koefisien jalur sebesar 0,271 terhadap Kepuasan Kerja dengan T-Statistik 2,646 dan P-Value 0,000 yang signifikan. Pengetahuan memiliki koefisien jalur 0,438 terhadap Kepuasan Kerja dengan T-Statistik 3,579 dan P-Value 0,000 yang juga signifikan. Sementara itu, Sikap Kerja memiliki koefisien jalur 0,093 terhadap Kepuasan Kerja dengan T-Statistik 0,447 dan P-Value 0,655 yang tidak signifikan secara statistik. Nilai T-Statistik di atas 1,96 dan P-Value di bawah 0,05 menunjukkan signifikansi hubungan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, Keterampilan dan Pengetahuan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Sikap Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan berdasarkan hasil analisis ini.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hal ini berarti bahwa semakin tinggi variabel Keterampilan maka akan semakin tinggi pula nilai variabel Kepuasan Kerja. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Peningkatan kepuasan kerja yang terkait dengan keterampilan juga dapat memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi, termotivasi, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan yang terus menerus

ditingkatkan dapat membantu seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan tuntutan pasar. Peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja dapat menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing di pasar kerja yang terus berubah (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hal ini berarti bahwa semakin tinggi variabel Pengetahuan maka akan semakin tinggi pula nilai variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang mayoritas responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dan tingkat pendidikan S1, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja, dapat memengaruhi persepsi kepuasan terhadap pekerjaan. Tingkat pendidikan tinggi Strata 1 memberikan dasar pengetahuan yang kokoh dan menciptakan pondasi untuk pemahaman yang lebih mendalam terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan dan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dapat memberikan wawasan praktis yang berharga dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan di lapangan. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja, dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Harnia et al., 2022). Untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, BKPM dapat mengimplementasikan strategi seperti program pelatihan berkelanjutan, *knowledge sharing sessions*, dan akses ke sumber belajar terkini. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan pegawai tidak hanya akan memperkaya individu tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi BKPM dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Sikap Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hal ini berarti bahwa semakin tinggi variabel Sikap Kerja maka akan semakin rendah pula nilai variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang melibatkan mayoritas responden yang telah berumur lebih dari 36 tahun, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan sikap kerja, seperti sikap terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja, tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja individu yang berumur lebih dari 36 tahun. Adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan atau lebih berpengaruh dalam memengaruhi kepuasan kerja pada kelompok usia tersebut, seperti aspek-aspek keluarga, pertimbangan karier jangka panjang. Hal ini menunjukkan perlunya fokus pada aspek-aspek lain yang mungkin lebih relevan atau memiliki dampak yang lebih besar terhadap

kepuasan kerja pada kelompok usia di atas 36 tahun dengan memberikan arahan bagi perusahaan atau organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan yang lebih tua dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal (Lu et al., 2019).

Pada konteks BKPM, yang merupakan lembaga pemerintah dengan tugas dan fungsi yang sangat spesifik dalam memfasilitasi investasi, faktor-faktor seperti kebijakan pemerintah, regulasi, dan dinamika pasar mungkin memiliki dampak yang lebih langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan sikap kerja itu sendiri. Kondisi kerja, seperti beban kerja, lingkungan fisik, dan sumber daya yang tersedia, bersama dengan dukungan manajemen dan peluang pengembangan karir, dapat lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKPM.

SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Investasi RI/BKPM dengan menggunakan metode survei kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Latar belakang penelitian ini adalah adanya fenomena negatif seperti kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang kurang baik dari pegawai BKPM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara sikap kerja tidak berpengaruh signifikan dengan faktor-faktor lain seperti usia, prioritas hidup, dan aspek keluarga yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BKPM. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi BKPM dan organisasi sektor publik lainnya untuk merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif dengan fokus pada peningkatan pengetahuan melalui pendidikan formal serta keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman kerja untuk mendorong kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Harnia, Ramly, M., & Kamidin, M. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2), 179–184. <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/942>
- Hartono, A., & Mulyani, R. (2021). Analisis Sikap Kerja Pegawai Kementerian Investasi

- RI/BKPM dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 187–202.
- Kusumaningrum, D. E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik: Perspektif Kepuasan Kerja*. Gramedia.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 9(4), 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.
- Prakoso, A., & Sari, R. P. (2019). Peningkatan Keterampilan Komunikasi dan Teknologi untuk Pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 112–125.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Santoso, B. (2018). *Investasi di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. Gramedia.
- Sarwedi. (2016). *Kebijakan Investasi di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Situmorang, R., & Rahmawati, D. (2021). Analisis Kinerja Kementerian Investasi RI/BKPM dalam Mendukung Investasi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 112–127.
- Sulistiyani, A., & Nugroho, R. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Investasi RI/BKPM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 115–130.
- Sulistiyani, A. T. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Gramedia.
- Supriyanto, A. S. (2019). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Andi.
- Suryani, N., & Hermawan, A. (2020). Pentingnya Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai dalam Pelayanan Investasi di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 23–38.
- Susanto, H., & Rachmawati, I. (2022). Pentingnya Kerja Tim dan Adaptasi terhadap Perubahan di Kementerian Investasi RI/BKPM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 145–162.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Wibowo, S., & Hidayat, R. (2020). Analisis Keterampilan Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM dalam Mendukung Investasi di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 45–62.

- Wicaksono, B., & Sari, P. R. (2019). Transparansi Penilaian Kinerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 32–48.
- Widodo, S. (2020). *Manajemen Perubahan di Sektor Publik*. Rajawali Pers.
- Wijaya, D., & Pratama, A. (2019). Peran Kementerian Investasi RI/BKPM dalam Menarik Investasi Asing di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 123–136.