

Pengaruh Displin Kerja, Fasilitas Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Industri Manufaktur di Jakarta)

Nawang Wulan¹, Achmad Tarmizi²

^{1) & 2)} Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial - Universitas Dian Nusantara
email: achmad.tarmizi@undira.ac.id²

Article History

Received: 17/4/2024

Revised: 24/4/2024

Accepted: 1/5/2024

Keywords: *Work Discipline, Workplace Facilities, Job Promotion, Employee Performance*

Abstract: *This study aims to evaluate the influence of work discipline, workplace facilities, and job promotion on the performance awareness of companies in the manufacturing sector in Jakarta. In this research, a quantitative method will be employed using a saturation sampling technique, where the entire population will be included with the participation of 60 respondents. Data will be collected using IBM SPSS Statistic Version 26 software. The results of the study indicate that there is a significant positive influence of work discipline and workplace facilities on employee performance partially. However, job promotion does not have a significant influence on employee performance partially. Overall, work discipline, workplace facilities, and job promotion together have a positive and significant impact on employee performance. The implications of these findings highlight the importance of performance in the context of companies to enhance the effectiveness and efficiency of human resources. This research contributes originality by exploring work discipline, workplace facilities, and job promotion as independent variables affecting company performance as the dependent variable, which is a new addition to research literature.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian penting dalam organisasi, organisasi menginginkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik, tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, sulit untuk mencapai kesuksesan. dalam mencapai tujuan. Efisiensi pada dasarnya menyangkut sikap mental dan pola perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan selama ini, sehingga masa depan akan lebih berkualitas dari sekarang (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017; Fadjar, 2018). Seorang karyawan merasa bangga dan puas atas prestasi yang telah dicapai berdasarkan kinerjanya di perusahaan (Supartha & Sintaasih, 2017). Kinerja yang baik adalah kondisi yang diinginkan dalam kehidupan kerja. Seorang karyawan memperoleh hasil

kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas (Priyono, 2010).

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat diperlukan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Marsaoly & Nurlaila, 2016). Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Siswanto (2021) menyatakan ada beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, antara lain berkurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, ketidaktepatan waktu yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap aturan, pengaruh dari lingkungan, rekan kerja juga mengurangi motivasi dan kurangnya contoh yang harus diberikan digunakan sebagai referensi dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semua itu menjadi penyebab turunnya prestasi kerja karyawan. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara lain disiplin kerja, fasilitas kerja dan juga promosi jabatan menjadi salah satu penentu kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

PD. UJP adalah perusahaan perdagangan yang mengkhususkan diri dalam aksesoris plastik, kait dan gesper untuk tas. Fenomena yang terkait di dalam perusahaan adalah bentuk disiplin karyawan yang masih sangat kurang dalam peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan. Disiplin kerja karyawan didukung oleh data absensi karyawan yang kurang baik, seperti banyaknya karyawan yang sering mangkir tanpa pemberitahuan, sehingga mengganggu produktivitas di dalam perusahaan. Kurangnya tanggung jawab dalam bekerja. Ada hubungan yang tidak harmonis dengan sesama rekan kerja, adanya sikap egois, dan tidak saling menghargai.

Berdasarkan data lapangan, disiplin kerja pada tingkat kehadiran pegawai PD. UJP tetap tidak stabil. Terlihat bahwa selama 6 bulan terakhir, kehadiran cenderung berfluktuasi atau tingkat absensi karyawan meningkat yang merupakan pertanda menurunnya disiplin kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan terabaikannya pekerjaan. Absensi merupakan sikap disiplin kerja yang rendah. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil data pra survey karyawan PD. UJP, Fenomena fasilitas kerja diketahui dari beberapa informasi. Persoalan fasilitas kerja seperti tidak adanya fasilitas tempat karyawan untuk beristirahat, dikarenakan pintu kantor yang dikunci beberapa karyawan banyak yang istirahat diluar kantor dan tidak adanya tempat ibadah untuk karyawan. Fasilitas yang mendukung operasi perusahaan, yang bersifat fisik dan digunakan dalam semua aktivitas bisnis normal, dan biasanya memiliki masa manfaat yang relatif permanen dan memberikan banyak keuntungan di masa depan. Pentingnya ruang kerja tidak bisa dipungkiri, karena tanpa ruang tersebut, sulit bagi karyawan untuk bekerja..

Selain itu ada fenomena terakhir terkait promosi PD. UJP untuk meningkatkan kinerja karyawan, PD. UJP memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Namun permasalahannya, perhatian khusus hanya diberikan kepada orang-orang tertentu saja, dimana kesenjangan antara apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan

perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal. Penelitian ini dilatar belakangi research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nabilla & Fu'ad, 2022) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian M.Setiawan (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah menggabungkan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan juga promosi jabatan menjadi variabel independen.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PD. UJP yang berlokasi di Jalan Lele, Teluk Gong, Kelurahan Pejagalan, Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara. Waktu penelitian yang diberikan adalah selama kurang lebih 3 bulan, dimulai dari pemberian izin penelitian. Dalam periode tersebut, dilakukan pengumpulan data selama 1 bulan, pengolahan data selama 1 bulan, dan penyusunan laporan proposal skripsi serta proses bimbingan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistika. Hal ini bertujuan untuk memberikan jawaban yang tepat terhadap permasalahan penelitian dengan melakukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) sebagai variabel dependen, dan disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), serta promosi jabatan (X3) sebagai variabel independen. Kinerja diukur melalui aspek hasil kerja dan perilaku kinerja, sedangkan disiplin kerja diukur melalui sikap, norma, dan tanggung jawab. Fasilitas kerja diukur melalui tempat dan alat kerja, sedangkan promosi jabatan diukur melalui faktor-faktor seperti kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, dan pengalaman.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisisioner. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian, sedangkan kuisisioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan tertulis dari responden. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan PD. UJP melalui observasi dan penyebaran kuisisioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi terkait. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuisisioner. Data akan diuji untuk melihat validitas, reliabilitas, serta asumsi-asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Selain itu, akan dilakukan uji signifikansi simultan (uji-F) dan uji signifikansi parsial (uji-T) untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden, karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut: Mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 32 responden atau sebesar 51,7%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 28 responden atau sebesar 48,3%. Secara umur, mayoritas responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun, dengan jumlah 29 responden atau sebesar 46,6%. Selain itu, terdapat

sejumlah responden dengan usia di bawah 25 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 37,9%, usia 36-45 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 10,3%, usia 46-55 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,4%, dan usia di atas 55 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 1,7%. Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 52 responden atau sebesar 86,7%, dengan jumlah responden lainnya yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih sedikit. Terkait pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja dalam rentang 1-5 tahun, dengan jumlah 23 responden atau sebesar 39,7%. Selanjutnya, terdapat sejumlah responden dengan pengalaman kerja yang lebih lama, namun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun. Dengan demikian, deskripsi responden memberikan gambaran yang komprehensif mengenai profil demografis dari para responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	R Hitung	R table	Keterangan
DK_1	0,678	0,254	Valid
DK_2	0,716	0,254	Valid
DK_3	0,769	0,254	Valid
DK_4	0,868	0,254	Valid
DK_5	0,728	0,254	Valid
DK_6	0,719	0,254	Valid
DK_7	0,809	0,254	Valid
DK_8	0,809	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti, 2023

Tabel 2. Uji Validitas Fasilitas Kerja

Indikator	R Hitung	R table	Keterangan
FK_1	0,678	0,254	Valid
FK_2	0,682	0,254	Valid
FK_3	0,638	0,254	Valid
FK_4	0,653	0,254	Valid
FK_5	0,727	0,254	Valid
FK_6	0,633	0,254	Valid
FK_7	0,651	0,254	Valid
FK_8	0,538	0,254	Valid
FK_9	0,491	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti, 2023

Tabel 3. Uji Validitas Promosi Jabatan

Indikator	R Hitung	R table	Keterangan
PJ_1	0,507	0,254	Valid
PJ_2	0,620	0,254	Valid

Indikator	R Hitung	R table	Keterangan
PJ_3	0,622	0,254	Valid
PJ_4	0,581	0,254	Valid
PJ_5	0,589	0,254	Valid
PJ_6	0,665	0,254	Valid
PJ_7	0,522	0,254	Valid
PJ_8	0,514	0,254	Valid
PJ_9	0,655	0,254	Valid
PJ_10	0,548	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti, 2023

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	R Hitung	R table	Keterangan
KK_1	0,726	0,254	Valid
KK_2	0,643	0,254	Valid
KK_3	0,743	0,254	Valid
KK_4	0,646	0,254	Valid
KK_5	0,663	0,254	Valid
KK_6	0,660	0,254	Valid
KK_7	0,653	0,254	Valid
KK_8	0,741	0,254	Valid
KK_9	0,756	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti, 2023

Hasil uji validitas 1 menunjukkan semua item pernyataan penelitian sudah valid, sebab r hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,917	Realibel
Fasilitas Kerja	0,934	Realibel
Promosi Jabatan	0,838	Realibel
Kinerja Karyawan	0,941	Realibel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0467345
	Std. Deviation	2.39485351
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.069
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c

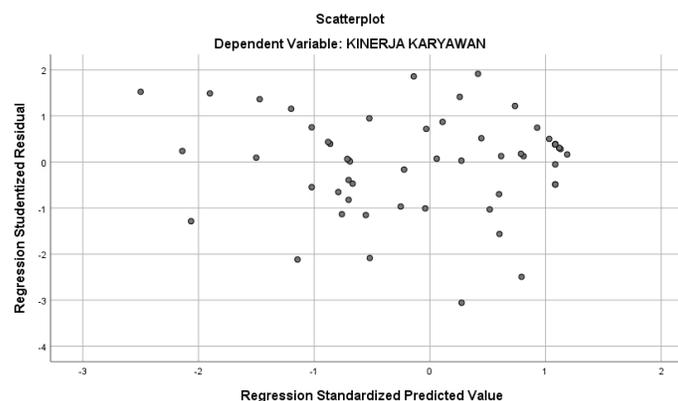
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 6 hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi $0,020 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance 0,373 dan nilai VIF sebesar 2,679, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai tolerance 0,264 dan nilai VIF sebesar 3,790, variabel Promosi Jabatan memiliki nilai tolerance 0,415 dan nilai VIF sebesar 2,410. Dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka masing-masing variabel penelitian tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas scatterplot titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,073	2,495		1,232	,223
	Disiplin Kerja	,824	,097	,755	8,479	,000
	Fasilitas Kerja	,269	,128	,223	2,102	,040
	Promosi Jabatan	-,059	,126	-,040	-,469	,641

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1569,418	3	523,139	94,043	,000 ^b
	Residual	311,515	56	5,563		
	Total	1880,933	59			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
B. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8,479, yang lebih besar dari t-tabel (1,670). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,102, yang juga lebih besar dari t-tabel (1,670). Nilai signifikansinya adalah 0,040, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Terakhir, variabel Promosi Jabatan memiliki nilai t-hitung sebesar -0,469, yang lebih kecil dari t-tabel (1,670). Nilai signifikansinya adalah 0,641, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari tabel 8, uji F-hitung menghasilkan nilai sebesar 94,043, yang lebih besar dari f-tabel (2,76), dengan nilai probabilitas 0,00 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau bahwa variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.826	2.359	2.198
A. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja					
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R square) yaitu 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa 83,4% variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Promosi Jabatan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dari SPSS, variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sementara Promosi Jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan. Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, disertai nilai t-hitung (8,479) yang lebih besar dari t-tabel (1,670). Hal ini menegaskan pentingnya ketertiban dan keteraturan dalam mencapai hasil optimal dalam lingkungan kerja. Fasilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,040 dan nilai t-hitung (2,102) yang melebihi t-tabel. Fasilitas yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dampak positif pada kinerja. Namun, Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,641 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung yang negatif (-0,469). Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa promosi jabatan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, uji F terhadap ketiga variabel secara simultan menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi F 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan. Sisanya, sebesar 16,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah secara individu, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PD. UJP. Namun, Promosi Jabatan, meskipun berpengaruh parsial, menunjukkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. UJP. Secara simultan, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PD. UJP. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan indikator-indikator Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan dengan memperhatikan kinerja para karyawannya serta memberikan penghargaan atas keterampilan dan prestasi kerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak positif bagi keseluruhan hasil kerja perusahaan. Diperlukan peningkatan kemampuan kerja karyawan di PD. UJP serta penyediaan peralatan yang

memadai untuk mendukung kinerja mereka secara lebih efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, namun belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Fadjar, dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 57. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Marsaoly, K. M. S., & Nurlaila, N. (2016). "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1).
- Nabilla, A., & Fu'ad, E. N. (2022). "Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X)," *UM Magelang Conference Series*, 37–52.
- Priyono. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia," Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: CV Alfabeta.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). "Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian," dalam *Universitas Udayana*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf