



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

Diah Azahra¹, Denny Erica², Siti Mabur Rachmah³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 19 Mei

Disetujui: 21 Mei

Dipublikasikan: 23 Mei

Keywords:

Work Environment, Work

Discipline, Work Stress, Employee Performance.

Abstract

Human resource management is included in organizations that focus on human resources. Human resources or human resources are one of the most important parts of a company, especially at the Directorate General of Regional Financial Development of the Ministry of Home Affairs. This research was conducted to determine the effect of the work environment, work discipline and work stress on employee performance. The analytical tool used was Spss29.0 ver.2023, in this study 40 respondents were used as the study population and the research sample technique used was saturated sampling technique, and questionnaires were used as a data collection tool. From validity test and reliability test

The variables of work environment, work discipline and work stress are said to be valid because the value of r count $>$ r table and the reliability test results are said to be reliable with the cornbanch alpha value r count $0.494 >$ r table 0.304 . The results of the determination test for the R square value are 0.308 or 30.8% so that the work environment variables work discipline and work stress have an effect of 30.8% on employee performance, the rest are influenced by other variables not examined. The F test shows the value of F count, $5,339 >$ F table, 1.92 . Therefore, it can be concluded that the work environment, work discipline and work stress have a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam organisasi yang berfokus pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau *human resources* merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan terutama di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan menggunakan *Spss29.0 ver.2023*, pada penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai populasi penelitian dan teknik sampel penelitian yang digunakan menggunakan *teknik sampling jenuh*, dan kuesioner dipakai sebagai alat pengumpulan data. Dari uji validitas dan uji reliabilitas

Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja hasil uji validitas nya dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel dan hasil uji reliabilitas nya dikatakan reliabel dengan nilai cornbanch alpha nya r hitung $0,494 >$ r tabel $0,304$. Hasil uji determinasi nilai R square $0,308$ atau $30,8\%$ sehingga variabel lingkungan kerja disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh sebnayak $30,8\%$ terhadap kinerja pegawai, yang sisanya dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung}, 5.339 > F_{tabel}, 1.92$ oleh karena itu, dapat disimpulkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara simultan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

✉correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang

E-mail: niskandar290@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Human Resources Management berfokus pada *human resources*. *Human resources* merupakan bagian terpenting dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan. Memiliki sumber daya manusia akan meningkatkan suatu perusahaan dalam menjalankan fungsinya. Sekalipun semuanya tersedia, suatu perusahaan ataupun organisasi belum tentu bisa berjalan dengan lancar dan optimal. Karena sejatinya, *human resources* bisa untuk menentukan berdirinya suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan teknologi pada saat ini membuat persaingan karir semakin ketat dan meningkat, sehingga perusahaan atau organisasi harus memiliki kapasitas dan keberanian yang cukup untuk meningkatkan kinerja yang ada sehingga visi dan misi perusahaan dapat dijalankan dan dikelola secara efektif.

Sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif dengan kemampuan menghadapi tantangan. Dengan kompeten dan berdaya saing, kita dapat menghadapi tantangan masa depan. Kinerja ialah hasil kerja yang bisa digapai dan bisa menciptakan kinerja yang baik maka perusahaan atau organisasi harus bisa membuat suasana kerja yang baik. Human Resources yang tepat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat dievaluasi sesuai dengan pekerjaan karyawan (Rahayu & Liana, 2020). Menurut Sadarmayanti, “Kondisi tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja” (Aidil Aimin, 2019). Perhatian khusus harus diberikan pada lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ini agar bisa meningkatkan efisiensi kerja (Effendy & Fitria, 2019).

Stres kerja bisa berdampak dalam kinerja pegawai pada suatu perusahaan ataupun organisasi. Stres kerja adalah saat seseorang yang mengalami gesekan atau ketegangan berdampak negatif yang bisa mempengaruhi kondisi seseorang. Stres adalah keadaan tegang yang tidak hanya memengaruhi emosi Anda, tetapi juga cara berpikir dan kondisi fisik. Menurut Handoko “Tingkat stress dialami karyawan dapat berpotensi mempengaruhi atau menghambat pelaksanaan kinerja, tergantung pada seberapa besar intensitas stres yang dirasakan” (Nelsi, 2021).

HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Aspek penting adalah lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja juga merujuk pada aspek sosial dan psikologis perusahaan yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. (Ahmad et al., 2022). Menurut Sedarmayanti “Lingkungan kerja merujuk pada semua perlengkapan dan material yang digunakan,

kondisi sekitar tempat bekerja, cara kerja yang dilakukan, serta pengaturan tugas individu atau kelompok” (Budiyanto, 2021).

Menurut (Anak Agung Istri Kirana Sari, D. I., & Dr. I Made Suniastha Amerta, 2021) “Lingkungan kerja merujuk pada lingkungan di mana pekerja bekerja, sementara kondisi kerja merujuk pada keadaan di tempat kerja. Kondisi kerja termasuk dalam faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja mampu memberikan dampak psikologis yang baik atau buruk”.

Menurut Dharma Negara “Lingkungan kerja adalah yang paling penting karena bisa menciptakan karyawan yang produktif, perusahaan menciptakan suatu lingkungan dimana karyawan merasa aman, adanya dukungan dan kesejahteraan, serta terhubung secara sosial” (Anak Agung Istri Kirana Sari, D. I., & Dr. I Made Suniastha Amerta, 2021).

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menjadi perhatian utama bagi bisnis karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas, yang dapat berdampak pada pencapaian atau tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Rahayu & Liana, 2020). Suatu perilaku atau sikap yang terdapat pada diri pegawai suatu perusahaan atau organisasi terhadap peraturan yang sudah dibuat, ditetapkan hal tersebut yang termasuk dalam kedisiplinan.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) “ Disiplin dimaksudkan untuk Pencegahan pelanggaran aturan umum saat melakukan kegiatan sehingga sanksi kepada individu atau kelompok dapat dihindari”. Ketidak disiplin pegawai akan membawa dampak buruk untuk kinerja pegawai kedepannya dan akan berakibat buruk. Menurut Partika et al, “apabila mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi, maka karyawan tersebut mampu memperlihatkan disiplin kerja yang baik” (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Sutrisno “Disiplin kerja merupakan sikap menghormati Aturan dan peraturan perusahaan ditanamkan pada karyawan dan membuat karyawan secara sukarela mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan” (Paleni, Herman, S.H.I., S.E. et al., 2020). Menurut Latainer dalam Edy Sutrisno “Disiplin pegawai merupakan kekuatan yang tumbuh. serta membuat mereka secara sukarela mengikuti keputusan, aturan dan nilai kerja dan perilaku” (Ramawati et al., 2020).

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hariandja “Stres adalah keadaan ketegangan/tekanan emosional seseorang menghadapi kebutuhan, hambatan, dan peluang yang sangat penting yang dapat memengaruhi perasaan, pikiran, dan keadaan fisiknya (SE., MM et al., 2022)

Stres kerja merupakan hal ini sering terjadi pada karyawan suatu perusahaan atau organisasi, stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Stres kerja dapat memiliki gejala negatif yang akan mempengaruhi prestasi kerja dan menurunkan kinerja, stres kerja adalah keadaan tertekan dan stres yang memiliki efek pada tubuh, pikiran, dan emosi seseorang di tempat kerja (Poltak Sinambela, 2021).

Menurut Rivai “Kemunculan stres kerja karena ada ketidak selarasan antara individu organisasi dengan lingkungan organisasinya yang menyebabkan emosi individu tidak stabil”. Menurut Handoko “menyatakan stres kerja merupakan tahapan pemikiran yang berlebihan tanpa adanya pengendalian diri” (Tanjung et al., 2021). Menurut Rivai

“mendefinisikan bahwa stres kerja adalah keadaan stres fisik dan mental yang mengakibatkan ketidakseimbangan dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan” (Suwandana, 2020). Menurut (Poltak Sinambela, 2021) “Perasaan tertekan di tempat kerja disebut stres kerja”.

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai, “Seorang pegawai tergantung Tekad individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan peran yang dilakukan dan dengan hasil yang diinginkan menentukan kinerja” (Soelistya, 2021). Kinerja pegawai mewujudkan pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilakukan oleh karyawan. Hasil ini kemudian dicatat sehingga tingkat kinerja dapat dinilai dengan baik dengan apa yang telah terjadi (Soelistya, 2021).

Kinerja merupakan gambaran seberapa baik berhasil melaksanakan kegiatan/program/kebijakan agar dapat mencapai tujuan serta sasaran perusahaan atau organisasi (Polakitang et al., 2019). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tanggung jawabnya” (Budiyanto, 2021).

Kinerja dipahami sebagai keluaran atau hasil kerja ditunjukkan dalam Melaksanakan pekerjaan dan kewajiban yang telah dipastikan sebelumnya dalam periode waktu yang telah ditetapkan (Rohim, 2020). Kinerja adalah tindakan atau tingkah laku individu saat melakukan tugasnya, dapat diperhatikan dan dihargai oleh orang lain (Ahmadi, 2021).

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

H3 : Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

H4 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, tujuan dari metode kuantitatif ialah untuk uji hipotesis yang telah ditetapkan dan sebagai analisis pengaruh variabel bebas. Teknik pengambilan data penelitian yaitu dengan menggunakan cara survei sedangkan instrumen pengumpulan datanya yaitu menggunakan kuisioner. Populasi dalam Pada penelitian ini pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri digunakan menjadi populasi, populasi yang dipakai sebanyak 40 responden, Teknik sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan

sampel Karena sampling jenuh adalah sampel dengan jumlah responden kurang dari 100 maka layak digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian menggunakan 40 responden.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinieritas. Dan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta pengujian hipotesis yang terdiri dari uji Detrminan, Uji F dan Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

A. Lingkungan Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,801	0,304	Valid
X1.2	0,788	0,304	Valid
X1.3	0,694	0,304	Valid
X1.4	0,617	0,304	Valid
X1.5	0,724	0,304	Valid

TABEL 1.
UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

B. DISIPLIN KERJA

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,388	0,304	Valid
X2.2	0,711	0,304	Valid
X2.3	0,405	0,304	Valid
X2.4	0,518	0,304	Valid
X2.5	0,728	0,304	Valid
X2.6	0,772	0,304	Valid
X2.7	0,757	0,304	Valid

TABEL 2. UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

C. STRES KERJA

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,652	0,304	Valid
X3.2	0,708	0,304	Valid
X3.3	0,481	0,304	Valid
X4.4	0,684	0,304	Valid
X3.5	0,430	0,304	Valid
X3.6	0,310	0,304	Valid

TABEL 3. UJI VALIDITAS STRES KERJA

D. KINERJA PEGAWAI

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,312	0,304	Valid
Y.2	0,668	0,304	Valid
Y.3	0,649	0,304	Valid
Y.4	0,646	0,304	Valid
Y.5	0,352	0,304	Valid

TABEL 4. UJI VALIDITAS KINERJA KERJA

Berdasarkan hasil validitas Sebagaimana dinyatakan r hitung > r tabel di atas, variabel- variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja dan variabel kinerja pegawai dianggap valid.

Uji Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.494	.542	4

Tabel.5. Uji Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat cronbanch alpha masing-masing variabel r hitung > r tabel adalah 0,304 dan dapat dikatakan setiap variabel reliabel.

Uji Hipotesis

1. Uji Determinan R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.250	.888

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja

TABEL 7. UJI DETERMINAN

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8% atau nilai R square 0,308. Sisanya dipengaruhi variabel lain dan tidak diteliti.

2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.262	2.170		6.573	<.001
	Lingkungan Kerja	.040	.085	.071	.468	.642
	Disiplin Kerja	.241	.068	.523	3.529	.001
	Stres Kerja	-.084	.053	-.229	-1.578	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel.8. Uji T

Berdasarkan tabel diatas uji T pada penelitian ini mneghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.617	3	4.206	5.339	.004 ^b
	Residual	28.358	36	.788		
	Total	40.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja

TABEL 9. UJI F

Hasil uji yang didapat pada uji F F hitung 5.339 > dari F tabel 1,92, pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan 0,004 < 0,005.. Dapat disimpulkan artinya Pada saat yang sama, variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independent bersamaan atau secara simultan.

SIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan yang dapat dibuat sehubungan dengan studi dan perdebatan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
3. Stres kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
4. Kinerja (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersamaan pada pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang mempengaruhinya* (Nurramawati (ed.); Edisi Pert). Bintang Pustaka Madani.
- Anak Agung Istri Kirana Sari, D. I., & Dr. I Made Suniastha Amerta, S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai* (M. P. Dr. I Made Suniastha Amerta, S.S. (ed.); edisi Pert). Scopindo Media Pustaka.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant | Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis. *Manajemen Bisnis*, 24(1), 22–43. <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/view/226>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10533>
- Paleni, Herman, S.H.I., S.E., M. S., Nasruddin, S.E., M. ., & Surajiyo, S.E., M. . (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)* (G. Dyah ayu & A. Yuda Wati (eds.); Cetakan Pe). CV Budi Utama.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Poltak Sinambela, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (R. Damayanti & Suryani (eds.)). PT Bumi Aksara.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Ramawati, I., Sa'adah, L., & Aprilia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (Zulfikar (ed.); Cetakan Pe). Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Rohim. (2020). *Organisasi: Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai*. Penerbit Adab.
- SE., MM, D. A., Setiawan Margono, P. D. D., & SE., MS, D. F. S. (2022). *Stres Kerja* (R. Rerung, R (ed.)). CV Media Sains Indonesia.
- Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis* (R. Janata & D. Valian (eds.); Edisi Pert). Nizamia Learning Center.
- Suwandana, I. G. M. (2020). *DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. 9(5), 1899–1920.*
- Tanjung, R., Mawati, Tentrem, A., Ferinia, R., Nugraha, Arif, N., Simamarta, Parulian, Mangiring, H., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, Kusuma, I., Gandasari, D., Purba, B., Purba, S., & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen* (J. Simarmata & A. Karim (eds.); Cetakan Pe). Yayasan Kita Menulis.