**PENDAHULUAN**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektivitas kerja adalah suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Efektivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses penyelesaian tugas dapat berlangsung tepat waktu.

Untuk menjalankan efektivitas dengan baik, maka di butuhkan adanya integritas dari setiap pegawai, Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas diharapakan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dimiliki. Tanpa adanya integritas seseorang akan malas melakukan apa menjadi tugasnya dimana hal tersebut dikarenakan seseorang melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dalam hati nurani individu tersebut.

Efektivitas kerja pegawai suatu organisasi tidak terlepas dari bentuk kerjasama atau *team work* demi mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi organisasi, penyelenggaraan *team work* dilakukan saat ini akibat tekanan peningkatan pelayanan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, kerja sama tim *(team work)* sangat dibutuhkan untuk menunjang berjalannya suatu pekerjaan, keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *team work* dari pada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

**KAJIAN TEORI**

**Pengertian Efektivitas**

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan penggunaan masukan tidak menjadi perhatian utama (Putra, 2022). Efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013). Berdasarkan pada pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Indikator Efektivitas Kerja**

Tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut (Atmosoeprapto, 2013):

1. Pencapaian Tujuan. Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan.
2. Kualitas Kerja. Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan pegawai terhadap organisasi.
3. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal.
4. Tepat Waktu. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul..
5. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

**Pengertian Integritas**

Integritas adalah adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran (Prihartono, 2018). Integritas yaitu sebagai suatu eleman karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang (Wurangian, 2012). Berdasarkan uraian dari beberapa konsep tentang semua pengertian mengenai integritas yang sebagaimana telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas merupakan usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu.

**Indikator Integritas**

Indikator integritas adalah yaitu (Pangabean, 2017):

1. Jujur, yaitu tidak menghindari kata hati nurani, berbicara dan betindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta menjaga komitmen terhadap orang lain.
2. Teguh, yaitu tidak menyalahi prinsip dalam melaksanakan kewajiban, sulit untuk melakukan perbuatan tidak baik walaupun muncul rayuan materi atau paksaan dari orang sekitar.
3. *Self-control,* dengan mepunyai kemampuan mengontrol diri, individu dapat mengatur atau mengawasi perilaku supaya sama dengan target hidup dan moral yang dimiliki.
4. *Self-esteem,* merupakan kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan moral yang diyakini.

**Pengertian Kerjasama Tim *(Teamwork)***

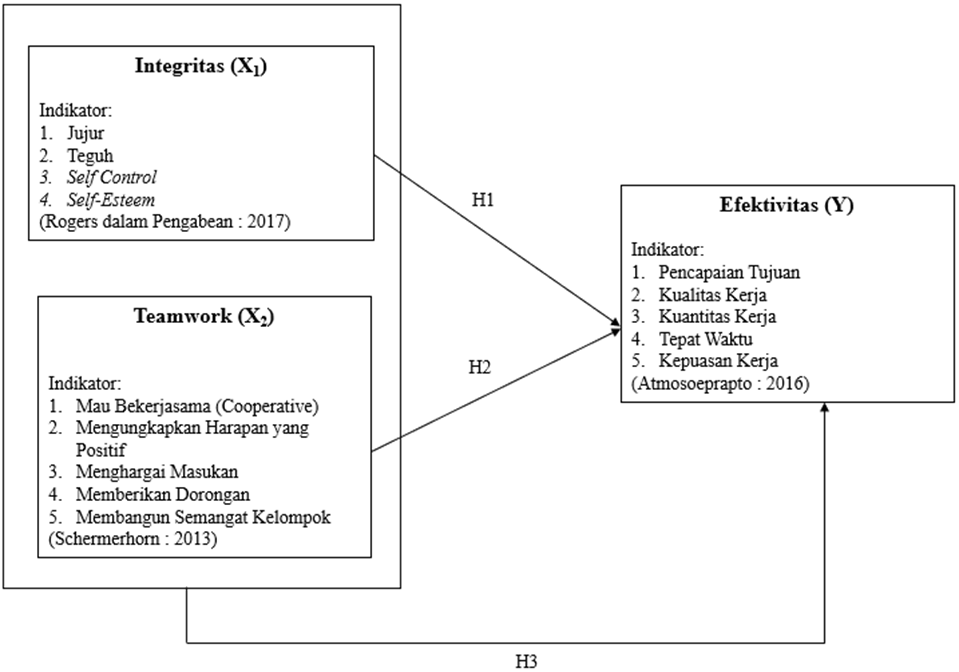
Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Robbins, 2017). *Team work* (Kerja tim) merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik (Lawasi, 2017). Berdasarkan pengertian mengenai Kerjasama tim *(teamwork)* yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *team work* adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota *team* secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling tergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator.

**Indikator Kerjasama tim**

Indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut (Schermerhorn, 2013):

1. Mau bekerjasama *(Cooperative)*. Memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim, seluruh anggota tim harus mengetahui dan memiliki pengetahuan tentang pentingnya pekerjaan yang dilakukan secara tim sehingga memiliki rasa saling tolong-menolong diantara anggota tim.
2. Mengungkapkan harapan yang positif. Adanya keinginan perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang.
3. Menghargai masukan. Adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.
4. Memberikan dorongan. Adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
5. Membangun semangat kelompok. Terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaan unit kerja.

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran variabel independen yaitu: Integritas (X1), *Teamwork* (X2), terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y).



**Gambar 1.** Kerangka Berfikir Penelitian

**METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dan jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian dari metode *survey* yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, Metode ini dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh adalah benar dan memperoleh gambaran yang nyata mengenai kegiatan yang dilaksanakan (Sugiyono, 2012). Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random,* pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk keperluan analisis data secara kuantitatif tersebut maka dalam rangka mengukur variabel-variabel yang ada maka penelitian ini diukur dengan skala *likert* yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan.

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

**Sampel**

Pengambilan sampel *(sampling)* adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Karena populasi relatif kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Uji Validitas**

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

**Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki data normal

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskesdatisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi berganda adalah angka yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen, yaitu antara penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka didapat koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisa untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Hipotesis Statistik**

**Uji-t (Uji Parsial)**

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu integritas dan *teamwork* secara parsial terhadap efektivitas kerja

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu integritas dan *teamwork* secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja.

**HASIL**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja.

**Analisis Validitas**

Nilai rhitung dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Selanjutnya nilai rhitung tersebut dibandingkan dengan rtabel. Jika rhitung > dari rtabel , Maka data dianggap Valid. Untuk mencari rtabel Dengan misalkan jumlah responden sebanyak 40, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 40, maka rtabel = 0,316.

**Analisis Reabilitas**

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada kurva histogram dan kurva *normal probability plot*. Tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa kurva berbentuk lonceng serta data tampak terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak miring ke kanan atau ke kiri. Selain itu, apabila data *P-Plot* mengumpul di sekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Apabila nilai *Coefficient* VIF < 10, maka hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Grafik *scatterplot* yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Apabila titik-titik residual menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi (R2), hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) dengan rumus KD = R2 × 100%. Maka adan didapatkan nilai kontribusi seluruh variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel X1 dan *X2* terhadap Y digunakan bantuan program SPSS dan ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

Ŷ = a + b1X1 + b2X2

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

1. Menentukan ttabel. Menentukan taraf nyata (α) = 0,05.

Derajat bebas (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel)

1. Besarnya thitung dicari dengan SPSS
2. Kriteria pengujian Hipotesis:

H0 : Terdapat pengaruh antara variabel X dengan Y secara parsial

H1 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan Y secara parsial

H0 diterima dan H1 ditolak bila : thitung < ttabel atau nilai signifikansi ≥ α (0,05)

H0 ditolak dan H1 diterima bila : thitung > ttabel atau nilai signifikansi < α (0,05)

**Uji F**

1. Merumuskan hipotesis statistik

Ho : ß1, ß2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y).

Ha : ß1 ß2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y).

1. Menentukan Ftabel
2. Menentukan taraf nyata (α) = 0,05.

Derajat bebas (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel)

Nilai Ftabel yaitu F(α;df) = F(0,05; jumlah sampel )

Menentukan besarnya Fhitung. diperoleh dari hasil SPSS

1. Kriteria pengujian

H0 diterima bila : Fhitung < Ftabel atau nilai signifikansi ≥ α (0,05)

H0 ditolak bila : Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < α (0,05)

Apabila nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Variabel Integritas Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel integritas terhadap variabel efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari (2018) yang menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki kesadaran mengenai pentingnya integritas dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena belum adanya kode etik yang ditetapkan oleh instansi, dimana salah satu contoh penerapan kode etik adalah penandatanganan pakta integritas dari pegawai setiap kali melaksanakan pekerjaannya secara berkala setiap tahunnya. Kode etik ini diperlukan untuk menjaga integritas dari pegawai, jika tidak ada kode etik maka pegawai dalam bekerja tidak mengacu pada pedoman yang mensyaratkan integritas, sehingga hasil pekerjaan tersebut tidak bisa digunakan untuk menilai pengendalian kinerja dari suatu organisasi sehingga tidak berjalan secara efektif.

**Pengaruh Variabel *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *team work* terhadap efektivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asi (2021) yang menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif terhadap efektivitas keja pegawai pada Dinas Kelauan, Perikanan dan Pertanian Gorontalo. Hal ini terlihat dari kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu terbangunnya rasa saling membantu antar pegawai maupun kerja sama dari atasan dan pegawai seperti menemukan solusi jika terjadi kendala pekerjaan. Selain itu terdapat upaya dari pegawai dalam membangun kerja sama untuk mengetahui berbagai macam tuntutan peran, kemampuan fleksibel, dan menikmati pekerjaan sebagai suatu kelompok setidaknya tugas yang dilakukan dalam tim tersebut dapat memberikan kebebasan dan otonomi kepada para anggotanya, peluang memanfaatkan keahlian dan bakat yang berbeda-beda, kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan tertentu.

**Pengaruh Integritas dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa integritas dan *team work* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa integritas yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya efektivitas kerja pegawai. Karena rasa integritas yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan wujud dari rasa tanggung jawab mereka terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka *job description* yang telah di tentukan oleh instansi. Namun hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhriatusobah, Fatimah dan Permana (2020) dimana integritas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan kerja sama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama dalam kerjasama tim, karyawan saling bekerja sama untuk meyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021) yang menyatakan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan antara lain

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < α (0,577 > 0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap efektivitas
2. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *team work* terhadap efektivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas dan *team work* terhadap efektivitas kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arta Rusidarma Putra, (2022) Peran Turnover , Rotasi Kerja Dan Efektivitas. Jurnal Manajemen

Atmosoeprapto. (2016). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta : Gramedia

Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2), 316–325.

Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Lawasi ES, Triatmanto B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. J Manaj Dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen

Mayangsari, S., (2018), Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Auditor Internal dengan Gaya Kepempinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Jendral Kementerian Dalam Negeri, Jurnal Magister Akuntansi Trisakti Vol, 5(1).

Prihartono Prihartono, Theresia, and Sekar Mayangsari, (2018) ‘Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri’, Jurnal Magister Akuntansi Trisakti

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. In Pearson Education Limited (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited

Rogers, C.R. (Dalam pengabean 2017). on becoming a person: a therapist’s view of psychotherapy.

Schermerhorn. (2013). Management 12 th ed. New Jersey: John Wiley & Sons Inc

Sude, Tri Agus T dan Lisda L. Asi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Team Work terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 Jambura: Vol 4. No 2.

Sugiyono. (2012). Metode Peneitian Administrasi. Bandung : Alfabeta

Wuragian. (2012). Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi . Bandung : Alfabeta

Zuhriatusobah, J., & Nisa, S. R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK. Y DIVISI MARKETING. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 6(3), 774-788. https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2470