

Persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di dinas pemuda dan olahraga

Ilna Firda¹, Hanif Al Kadri², Sufyarma Marsidin³, Ermita⁴

^{1,2,3,4} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Ilna Firda¹, e-mail: ilnafirda13@gmail.com@email.xx

Hanif Al Kadri², e-mail: hanifalkadri@fip.ac.id

Sufyarma Marsidin³, e-mail sufyarma1954@gmail.com

Ermita⁴, e-mail ermita@fip.ac.id

Abstract

This study aims to see a further picture of employees' perceptions of the physical work environment in the youth Service and Sports in Padang City in terms of: a) Lighting, b) Color, c) Air Regulation, d) Sound / Noise. This data was analyzed using quantitative descriptive statistics. The population in this study were all 60 employees in the Department of Youth and Sports in Padang City. The technique used was total sampling because the entire population was used as the research sample. The data collection tool was a questionnaire with a Likert scale model whose validity and reliability were tested. This questionnaire has been tested with the help of SPSS 16.0. The results are 45 valid and 3 invalid. The results of data processing analysis and research are 1) The lighting is good with an average score of 3.86. 2) Color is good with an average score of 3.72. 3) Air regulation is good with an average score of 3.80. 4) Sound / Noise is good enough with an average score of 3.02. The data that has been collected is then processed and analyzed using the following steps: data verification, namely checking all the questionnaires that have been filled in to analyze the appropriate and inappropriate questionnaires, tabulating or classifying data, namely examining all answers, calculating scores and scores Average (mean), describes the data that has been processed in the table, and determines whether or not the employees' perceptions of the physical work environment in the Youth Service and Sports in Padang City are good or not.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran lebih lanjut mengenai persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang yang dilihat dari aspek: a) Pencahayaan, b)Warna, c)Pengaturan Udara, d) Suara/Kebisingan. Data ini dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang yang berjumlah 60 orang. Teknik yang digunakan *total sampling* dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Alat pengumpulan data adalah angket dengan model skala likert yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Angket ini telah diuji cobakan dengan bantuan SPSS 16.0. Hasilnya 45 valid dan 3 invalid. Hasil analisis pengolahan data dan penelitian yaitu 1)Pencahayaan sudah baik dengan skor rata-rata 3,86 . 2)Warna sudah baik dengan skor rata-rata 3,72. 3) Pengaturan Udara sudah baik dengan skor rata-rata 3,80. 4) Suara/Kebisingan sudah cukup baik dengan skor rata-rata 3,02. Data yang sudah dikumpulkan lalu diolah dan dianalisis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: verifikasi data yaitu memeriksa semua angket yang sudah diisi untuk dianalisa angket yang layak dan tidak layak, melakukan tabulasi atau klasifikasi data yaitu meneliti semua jawaban, menghitung skor dan skor rata-rata (mean), mendeskripsikan data yang telah diolah dalam tabel, dan menentukan baik tidaknya persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.

Kata Kunci: Persepsi Pegawai; Lingkungan Kerja; Fisik

How to Cite: Firda, I, Kadri, H, A, Marsidin, S dan Ermita , 2021. Persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di dinas pemuda dan olahraga. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 10(2), 260-264. doi: 10.24036/jeal.v2i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

1. Pendahuluan

Organisasi yakni suatu tempat atau wadah berkumpulnya beberapa orang guna bekerjasama dengan rasional serta sistematis, terkontrol, serta dipimpin dalam upaya guna meraih tujuan bersama, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Suatu organisasi atau lembaga dikatakan maju dan berkualitas apabila memiliki struktur organisasi yang baik. SDM yang unggul yakni persyaratan pokok untuk terselenggaranya bangsa dan negara yang maju sejalan dengan hal tersebut demi mencapai visi misi organisasi maka sangat memerlukan tenaga profesional menurut (Ideswal et al., 2020). Peran manusia dalam organisasi sangat penting, manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja, manusia akan dapat menjalankan aktivitasnya secara baik, bila unsur itu didukung dengan situasi lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman serta nyaman akan memicu produktivitas instansi itu, alhasil pencapaian tujuan instansi jadi efektif. Pegawai adalah tenaga yang melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi dalam bentuk badan swasta maupun negeri untuk mengendalikan organisasi (Mulyadi, 2020).

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memungkinkan pegawai lebih giat dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan (S Andamdewi, 2020). Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar pegawai saat bekerja yang dengan tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dikarenakan dapat menjadi faktor pendukung produktivitas karyawan yang pada nantinya berakibat terhadap peningkatan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja digolongkan jadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja fisik yakni segala yang ada disekitar lokasi kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik dengan langsung maupun tidak langsung. Sementara lingkungan kerja non fisik segala kondisi yang timbul yang berkaitan terhadap hubungan kerja, baik hubungan terhadap atasan ataupun hubungan sesama teman kerja, maupun hubungan terhadap bawahan. Dimana lingkungan kerja fisik berkenaan terhadap pencahayaan, tata warna, pengaturan udara, dan suara / kebisingan sementara lingkungan kerja non fisik berkenaan terhadap hubungan SDM yang ada di organisasi. Namun yang penulis temukan di lapangan yakni pertama, masih adanya sejumlah ruangan yang minim pencahayaan. Kedua, kurang diperhatikan dan direncanakan nya penataan warna pada setiap ruangan. Ketiga, masih adanya beberapa temperatur udara di ruangan yang tidak diperhatikan dengan baik. Keempat, adanya suara bising di dalam kantor.

Adapun beberapa indikator yang dimiliki lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

Pencahayaan yang baik memenuhi ciri-ciri yaitu, intensitas yang sesuai, penyebaran yang benar, tidak menyilaukan, arah yang tepat, ekonomis, cahaya musti menyejukkan, aliran cahaya stabil dan perpaduan warna (Rasto, 2015) Pencahayaan yang baik memenuhi ciri-ciri yaitu, intensitas yang sesuai, penyebaran yang benar, tidak menyilaukan, arah yang tepat, ekonomis, cahaya musti menyejukkan, aliran cahaya stabil serta perpaduan warna (Rasto, 2015), Warna, yakni suatu unsur pada lingkungan perkantoran yang memiliki dampak penting untuk pegawai. Dalam pemilihan warna memiliki hubungan yang kuat terhadap sistem penataan penerangan pada ruang kerja, khususnya guna sistem penerangan yang memakai dinding atau atap selaku pembuat atau pemantul sinar. (Asriel, S, A., Armiami & Frista, 2016) Pengaturan udara yang benar serta baik memberikan keuntungan bagi pegawai seperti kenyamanan bekerja pegawai terjamin, produktivitas kerja meningkat, kualitas pekerjaan meningkat, semangat kerja meningkat, dan kesehatan pegawai terjaga secara baik. Pengaturan udara yang tepat serta baik memberikan keuntungan bagi pegawai seperti kenyamanan bekerja pegawai terjamin, kinerja meningkat, mutu pekerjaan meningkat, semangat kerja meningkat, dan kesehatan pegawai terjaga secara baik, (Rahmawati, 2014) menjelaskan “tingkat kebisingan di kantor adalah faktor lingkungan yang mesti diperhatikan guna mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diharapkan”. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu guna melihat bagaimana persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini yakni penelitian deskriptif, dengan memakai pendekatan kuantitatif. Populasi untuk penelitian ini yakni semua pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dengan jumlah 60 orang dikarenakan semua populasi digunakan sampel penelitian. Maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini yakni 60 orang. Penelitian ini memakai angket dengan teknik total sampling, merupakan teknik yang jumlah populasi dibawah 100 semua populasi digunakan sampel penelitian. Populasi tersebut yang sudah diuji validitas serta reliabilitasnya dengan memakai SPSS versi 16.0 Rumus rata-rata yang dilakukan guna memperoleh data hasil penelitian. Angket disusun berdasarkan kajian teori dan menggunakan model skala likert dan menggunakan lima pilihan jawaban yakni: selalu (SL), sering (S), tidak pernah (TP), jarang (JR), kadang-kadang (KD). Penelitian deskriptif adalah penelitian memiliki tujuan guna mengumpulkan informasi tentang situasi gejala menurut apa adanya ketika penelitian dijalankan. Data yang dikumpulkan, diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Dimulai dengan memverifikasi data adalah mengoreksi seluruh angket yang diisi oleh pegawai, memberikan skor masing-masing jawaban, mengklasifikasikan dan tabulasi data, dan menghitung perolehan jawaban dengan rumus Mean dan membuat kategori dari hasil temuan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil pengolahan data tentang persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Yang dilihat dari aspek Pencahayaan, Warna, Pengaturan Udara dan Suara/Kebisingan. Terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi data tentang persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang

No	Indikator	Skor rata-rata	Ket
1	Pencahayaan	3.86	Baik
2	Warna	3.72	Baik
3	Pengaturan Udara	3.8	Baik
4	Suara / Kebisingan	3.02	Cukup
Rata-rata		3.60	Baik

Hasil pengolahan data persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengenai Pencahayaan, berdasarkan hasil skor rata-rata pencahayaan sudah baik dengan skor rata-rata 3,86. Walaupun aspek pencahayaan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sudah baik, hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Hasil pengolahan data persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengenai Warna, berdasarkan hasil skor rata-rata warna sudah baik dengan skor rata-rata 3,72. Walaupun aspek warna di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sudah baik, pimpinan sebaiknya melakukan penambahan warna terhadap kombinasi warna yang sudah ada dan melakukan pengecatan ulang setidaknya satu kali dalam setahun.

Hasil pengolahan data persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengenai Pengaturan Udara, berdasarkan hasil skor rata-rata pengaturan udara sudah baik dengan skor rata-rata 3,80. Walaupun aspek pengaturan udara di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sudah baik, akan tetapi walaupun pengaturan udara sudah baik di ruangan bekerja pegawai disarankan kepada pimpinan agar tetap memperhatikan pengaturan udara supaya tetap stabil dan normal.

Hasil pengolahan data pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengenai Suara/Kebisingan, berdasarkan hasil skor rata-rata pengaturan udara sudah cukup baik dengan skor rata-rata 3,02. Kondisi ini masih perlu diperbaiki lagi agar suara/kebisingan tidak akan mengganggu konsentrasi pekerjaan pegawai.

Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,60. Hal ini mengartikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah memiliki kategori baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar menjadi sangat baik. Lebih jelasnya, mengenai hasil penelitian akan dibahas berdasarkan sub variabel:

Berdasarkan data hasil penelitian persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dilihat dari indikator Pencahayaan yaitu 3,86, Cahaya atau penerangan sangat besar kegunaannya untuk karyawan untuk memperoleh keselamatan serta kelancaran kerja. Maka dari itu butuh dipertimbangkan aspek dari penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang redup, alhasil pekerjaan jadi lambat, banyak timbul kesalahan, serta pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien ketika menjalankan pekerjaan. Menurut (Laksmi., Gani, F., 2015) "cahaya yang berlebihan maupun yang redup membuat mata cepat lelah. Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dari aspek pencahayaan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berkategori baik, hal tersebut butuh dipertahankan serta ditingkatkan kembali Sebagaimana yang disampaikan (Sedarmayanti, 2011) bahwa jika cahaya kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak terjadi kesalahan. Dalam penggunaan cahaya langsung dari sinar matahari di ruangan kerja pegawai juga diperlukan dan diperbaiki lagi, karena pegawai harus bekerja terus – menerus di bawah sinar lampu yang menyilaukan akan membuat mata cepat lelah. Hal ini sesuai yang disampaikan (Bean, 2004) Cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan bisa membawa kesan, hangat, menambah keceriaan, serta semangat pada ruang. Upaya dalam mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan perlu memperbaiki penataan pencahayaan pada ruangan bekerja pegawai seperti memperhatikan banyaknya jendela, serta ventilasi yang memadai di ruangan agar cahaya alami dari luar dapat masuk ke ruangan.

Berdasarkan uraian diatas bisa dinyatakan jika persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik ditinjau dari pencahayaan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sudah berada pada kategori baik.

Adapun persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dilihat dari indikator Warna yaitu 3,72, Bisa diketahui jika lingkungan kerja fisik dari aspek warna di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berkategori baik. Berarti pegawai sudah merasa nyaman dengan kombinasi warna yang sudah ada di ruang kerja. Walaupun kombinasi warna ruangnya sudah baik, pimpinan sebaiknya melakukan penambahan warna terhadap kombinasi warna yang sudah ada dan melakukan pengecatan ulang setidaknya satu kali dalam setahun. Karena dilihat dari pernyataan terendah yaitu bapak/ibu merasa jenuh bekerja karena pewarnaan ruangan yang monoton oleh sebab itu pimpinan harus memvariasikan pewarnaan di ruangan agar tidak monoton agar dapat memelihara kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja. Quible dalam (Sukoco, 2007) mengungkapkan bahwa warna seringkali mempengaruhi mood. Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja serta semangat para pegawai, Sebagaimana juga yang disampaikan Quible dalam (Sukoco, 2007) menjelaskan sejumlah faktor yang bisa digunakan selaku bahan pertimbangan untuk penentuan warna di kantor diantaranya perpaduan warna, efek cahaya dari warna, nilai pemantulan warna serta dampak dari warna. Berdasarkan uraian di atas bias dinyatakan jika persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik ditinjau dari warna di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang telah tertata dengan baik.

Berdasarkan data hasil penelitian persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dilihat dari indikator Pengaturan Udara yaitu 3,80, bisa diketahui kondisi lingkungan kerja fisik dari aspek pengaturan udara di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berkategori baik. Akan tetapi walaupun pengaturan udara sudah baik di ruangan kerja pegawai disarankan kepada pimpinan agar tetap memperhatikan pengaturan udara supaya tetap stabil dan normal sehingga tidak mengganggu pegawai dalam bekerja. Menurut (Rahmawati, 2014) mengemukakan bahwa temperatur ruangan yang terlalu panas atau dingin bisa berpengaruh untuk pegawai dan juga ventilasi udara di ruang kerja pegawai yang belum memadai yang menyebabkan kenyamanan pegawai menjadi berkurang. Untuk itu pimpinan perlu meningkatkannya menjadi lebih baik, agar kenyamanan pegawai dapat meningkat dengan cara menambah ventilasi udara di ruang bekerja. Sejalan dengan (Asriel, S, A., Armiami & Frista, 2016), juga mengatakan bahwa cara guna memperoleh udara yang baik diantaranya: jumlah orang yang sesuai tiap ruangan, ventilasi udara mencukupi, memakai ruangan ber-AC serta menambah tanaman dalam ruangan Mangkunegara dalam (Okmayenti, 2016) temperatur serta kelembaban bisa mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik serta emosi. Berdasarkan uraian di atas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ditinjau dari pengaturan udara di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sudah berada pada kategori baik.

Berdasarkan data hasil penelitian, persepsi pegawai tentang lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dilihat dari indikator Suara / Kebisingan yaitu 3,02, Dapat diketahui kondisi lingkungan kerja fisik dari aspek suara/kebisingan pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berkategori cukup baik. Hal ini disebabkan oleh suara gaduh yang akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja pegawai sehingga pegawai sulit untuk memusatkan perhatian dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Quible dalam (Sukoco, 2007) jumlah kebisingan di perkantoran bisa diatasi dengan memakai teknik konstruksi bangunan yang detail. Contohnya dengan pemakaian jendela serta pintu rapat serta mempunyai seal yang berbahan karet, alhasil suara lebih bisa diatasi serta tidak gampang keluar dari ruangan. Sejalan dengan pendapat (Moekijat, 2002) yang menyatakan bahwa suara yang gaduh mengakibatkan kesulitan untuk berkonsentrasi, untuk mengerjakan pekerjaan kantor secara baik. Untuk itu pimpinan perlu mengontrol tingkat kebisingan tersebut dengan cara membuat secara bangunan yang dapat mengontrol suara, alat peredam suara serta lainnya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ditinjau dari suara / kebisingan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berada pada kategori cukup baik.

4. Simpulan

Berlandaskan hasil penelitian dalam uraian sebelumnya mengenai Persepsi Pegawai Tentang Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, bisa diambil kesimpulan yaitu pertama, mengenai aspek pencahayaan ada pada kategori baik dengan skor 3,86. Kedua, mengenai aspek warna ada pada kategori baik dengan skor 3,72. Ketiga mengenai aspek pengaturan udara ada pada kategori baik dengan skor 3,80. Keempat, mengenai aspek suara / kebisingan ada pada kategori cukup dengan skor 3,02.

Berlandaskan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya, dapat dikemukakan sejumlah saran yaitu pertama, mengenai pencahayaan, melihat kurangnya penerangan alami dari sinar matahari dikarenakan kurangnya jendela yang memadai memiliki skor terendah. Diharapkan kepada pimpinan sebaiknya perlu memperbaiki penataan pencahayaan pada ruangan bekerja pegawai seperti memperhatikan banyaknya jendela, serta ventilasi yang memadai di ruangan agar cahaya alami dari luar dapat masuk ke ruangan. Kedua, mengenai warna, melihat pegawai merasa jenuh di ruangan bekerja karena pewarnaan ruangan yang monoton memiliki skor terendah. Sebaiknya pimpinan harus memvariasikan pewarnaan di ruangan agar tidak monoton. Ketiga, mengenai pengaturan udara, melihat tidak berfungsinya ventilasi di ruangan kerja memiliki skor terendah. Sebaiknya pimpinan perlu meningkatkannya lebih baik, agar kenyamanan pegawai dapat

meningkat dengan cara menambah ventilasi udara di ruang bekerja. Keempat, mengenai suara/kebisingan, melihat ruang kerja tidak menggunakan alat peredam suara untuk mengurangi kebisingan memiliki skor terendah. Sebaiknya pimpinan perlu mengontrol kebisingan dengan cara membuat konstruksi yang sesuai, alat peredam suara dan lain sebagainya yang dapat mengontrol suara/kebisingan.

Daftar Rujukan

- Asriel, S, A., Armiati & Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor*. kencana.
- Bean, R. (2004). *Lighting Interior And Exterior*. Architectural Press.
- Dila, Y (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(1) 1-6
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Laksmi., Gani, F., B. (2015). *Manajemen Perkantoran Modern*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju.
- Mulyadi, H. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*.
- Okmayenti, L. (2016). *Lingkungan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur*. Universitas Negeri Padang.
- Rahmawati. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Graha Ilmu.
- Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*. Alfabeta.soewa.
- S Andamdewi. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga.