

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bapenda Jawa Barat Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran

The Influence of Work Environment on Employee Work Spirit in Bapenda, West Java, Bandung City Branch 1, Pajajaran

¹Bhima Kelviandra Deska, ²Aminuddin Irfani

^{1,2}Prodi Manajemen FEB Universitas Islam Bandung, JL. Tamansari No.1 Bandung 40116
e-mail: ¹bhima.andra95@gmail.com, ²aminuddin.irfani@unisba.ac.id

Abstract. The Purposes of this research to determine the influence of work environment, toward work enthusiasm This research held at one of the government agencies namely BAPENDA JABAR Branch of Bandung City 1 Pajajaran which manages revenue from taxation of motor vehicles. The research method used in the form of descriptive and verificative analysis of data processing by using SPSS 23 for windows program. Sampling method used in this research is census sampling. With the number of respondents as many as 30 employees of BAPENDA JABAR Branch of Bandung City 1 Pajajaran. Independent variables that be assessed in the study of work environment (X) and for the dependent variable is work enthusiasm (Y). data collection is done by using questionnaire.

Keywords: Work Environment, Work Enthusiasm

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu instansi pemerintah yaitu BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran yang mengelola pendapatan dari perpajakan dari kendaraan bermotor. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang pegawai BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa lingkungan kerja (X) sedangkan untuk variabel terikat berupa semangat kerja (Y). pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

A. Pendahuluan

Pertumbuhan, perkembangan dan keberhasilan dari sebuah organisasi dapat dikatakan bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian pada tujuan-tujuan organisasi. Apabila sebuah organisasi sudah memiliki sumber daya alam yang melimpah, teknologi canggih dan modal yang besar namun tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan dan mengelolanya maka keberhasilan yang direncanakan organisasi tidak akan bisa tercapai. Oleh karena itu, Hidayati (2008) mengatakan bahwa sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dikembangkan dan dijaga.

Sumber daya manusia juga

merupakan faktor yang krusial bagi organisasi. Selain akan menentukan sukses atau tidaknya pelaksanaan kegiatan, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang akan menentukan bertahan atau kolapsnya sebuah organisasi. Dengan kata lain agar sumber daya manusia dapat menjadi faktor pendorong kesuksesan, organisasi harus merekrut atau bahkan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Jika dilihat dari tiga poin yang dikatakan Robins dan Coulter, organisasi atau perusahaan wajib memberikan perhatian lebih kepada SDM atau para karyawannya, diantaranya dengan memberikan perlakuan yang baik agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja. dalam konteks ini, BAPENDA

JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran dituntut untuk memperlakukan karyawan mereka dengan baik dan memandang serta memperlakukan mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan, baik materi maupun non materi. Dalam instansi BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran, terdapat beberapa jenis jabatan. Jabatan tersebut memberikan tugas dan tanggung jawab yang berbeda pula kepada setiap pemangku jabatan di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran. Agar dapat memenuhi tuntutan kinerja BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran, maka setiap tugas dan tanggung jawab harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Pimpinan organisasi juga perlu menyadari, mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi.

Selain itu, peneliti juga mengidentifikasi aspek lain dari sumber daya manusia yang tidak kalah pentingnya yaitu lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran itu sendiri, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Apabila lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat berupa alat-alat serta fasilitas-fasilitas yang memadai seperti tata letak kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penerangan dan warna

ruangan juga akan mempengaruhi.

Disamping lingkungan kerja kondusif, tata letak kerja ruangan juga terlihat masih kurang luas bagi 30 karyawan yang bekerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran. Apabila ruang gerak pada ruangan kerja karyawan kurang memadai, maka dapat menimbulkan gangguan keamanan serta keselamatan kerja karyawan. Selain gangguan keamanan dan keselamatan kerja, terbatasnya ruang gerak karyawan juga akan menghambat proses kerja karyawan. Jika permasalahan ini tidak secepatnya diatasi, maka akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja yang berpengaruh terhadap semangat mereka dalam menjalankan tugas perusahaan, yang dimana secara tidak langsung akan menurunkan produktifitas perusahaan pula.

Terkait dengan penjelasan diatas, yang dimaksud di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran bahwa pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja agar para karyawan dapat memiliki fokus serta kenyamanan dalam menjalankan tugas agar menghasilkan kinerja yang baik supaya tujuan organisasi dapat lebih mudah tercapai pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran yang berasal dari kurangnya perhatian perusahaan dan kurangnya komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Selain dari sisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung I Pajajaran juga harus mendapat perhatian besar dari perusahaan yaitu dari sisi hubungan kerja antar karyawan. Menurut Nitisemito (2000) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun

yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jika dilihat berdasarkan observasi peneliti, sumber daya manusia yang bekerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran dirasa kurangnya interaksi serta hubungan antar sesama karyawan sehingga menimbulkan kurangnya solidaritas dan rendahnya rasa saling memotivasi yang dapat berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran.

Melihat adanya fenomena rendahnya tingkat semangat kerja karyawan pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran dilihat dari tingkat interaksi atau hubungan antar karyawan memberikan cerminan bahwa lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor penurunan semangat kerja karyawan, kemudian tata letak kerja ruangan juga terlihat masih kurang luas, maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi topik yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya diatas, maka rumusan masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran?
2. Bagaimana tingkat semangat kerja pada karyawan di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran
3. Bagaimana pengaruh

lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran?

Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran.
2. Untuk mengetahui tingkat semangat kerja pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran.

Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang bersifat akademis bagi pengembangan teori, konsep-konsep ilmiah dan referensi dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar mengetahui tingkat semangat kerja pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan

diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai alternatif pemecahan masalah-masalah dalam pengembangan sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam memberikan alternatif terhadap peningkatan sumber daya manusia di lingkungan kerja BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran dan untuk menentukan pilihan kebijakan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

B. Kerangka Pemikiran

Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Definisi lain menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh menganggap enteng situasi dari berbagai hal pada lingkungan kerja karyawannya. Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat

mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito 2009:39).

Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah dijabarkan maka peneliti ingin mengukur bagaimana tingkat pengaruh lingkungan kerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran melalui indikator menurut (Sedarmayanti dalam Wulan 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Fisik

a. Peralatan Kerja

Peralatan kerja merupakan benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dalam hal ini contoh peralatan kerja yang digunakan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan sebagainya.

b. Penerangan

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, sebaliknya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

c. Suhu Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi

udara, kelembaban udara juga sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja.

d. Suara bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi, seperti di lingkungan kerja BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran suasana tenang sangat diperlukan karena jika banyak suara bising maka akan mengganggu dalam produktivitas kerja karyawan.

e. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya.

g. Keamanan Kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun kemandirian bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan.

2. Lingkungan kerja non-fisik

a) Hubungan karyawan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

c) Hubungan kerja dengan bawahan

Untuk mendapatkan hubungan kerja yang baik tentunya semua pihak harus mampu memenuhi dan memberikan hal-hal yang menjadi keinginan dan harapan dari pihak lainnya. Hubungan yang baik tidak akan tercipta apabila satu pihak hanya mau dimengerti dan tidak mau mengerti pihak lainnya. Inilah yang penting untuk dapat diciptakan dan diwujudkan dalam lingkungan kerja.

Semangat Kerja

Jika disimpulkan dari uraian definisi diatas, dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah sebuah situasi mental atau psikologis dari para pekerja yang berada dalam keadaan positif yang dapat mempengaruhi performa mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, baik dalam bentuk penambahan jumlah maupun kualitas dari hasil kerja para karyawan.

Berdasarkan definisi semangat kerja yang telah diberikan maka peneliti ingin mengukur bagaimana tingkat efektivitas semangat kerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran melalui indikator yang dikutip dari Nitisemito (1992), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan

pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

1. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
2. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
3. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan bagian ini tentang pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y). Untuk mengetahui hubungan variabel tersebut, digunakan Uji t. Penghitungan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 23*. Hasil penghitungan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Uji-t Pengaruh Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.708	3.102		4.097	.000
Lingkungan_Kerja	.399	.093	.629	4.278	.000

a. Dependent Variable: Semangat_kerja

Sumber: IBM SPSS *Statistics 23*

H₀: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat kerja.

H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat kerja.

Tahap selanjutnya dalam Uji t adalah:

- a. Merumuskan Hipotesis
- b. Menentukan Tingkat Signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan menggunakan $\alpha=5\%$ (0.05). Signifikansi 5% atau 0,05 merupakan ukuran dalam penelitian.
- c. Menentukan t_{hitung}

Dari hasil penghitungan SPSS 23 diperoleh t_{hitung} sebesar 4,278.

- d. Menentukan t_{tabel}

Rumus t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

α adalah 5% (0,05)

n adalah jumlah responden

k adalah jumlah variabel bebas

Untuk mendapat t_{tabel} , peneliti menggunakan tabel t. Adapun t_{tabel} (0,025; 27) yaitu 2,052.

- e. Kriteria Pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan kriteria pengujian. Adapun kriteria pengujian yang dimaksud adalah:

H₀: diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 : ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
 H_0 : diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$
 H_0 : ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,278 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,052 ($4,278 > 2,052$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Pengaruh Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.374	2.52047

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh lingkungan kerja karyawan berkisar 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dengan nilai R Square sebesar 0,395. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel secara jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi Uji Hipotesis

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - ±0,24	Sangat Lemah
±0,25 - ±0,49	Lemah

±0,50 - ± 0,74	Kuat
±0,75 - ± 1,00	Sangat Kuat

Dari tabel di atas nilai R Square 0,395 berada pada interval koefisien ±0,25 - ±0,49 yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja memiliki hubungan yang lemah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran, maka dapat ditarik kesimpulan melalui tanggapan-tanggapan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran terdiri dari tujuh yaitu dimensi penerangan, suhu udara, suara, pewarnaan, ruang gerak, keamanan dan hubungan karyawan berdasarkan hasil data responden yang diolah termasuk dalam kategori rendah. Karena lima dari tujuh dimensi tersebut rendah, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran dikategorikan rendah.
2. Semangat Kerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran terdiri empat dimensi yaitu absensi, kepuasan, kerjasama dan kedisiplinan. Dimensi semangat kerja berdasarkan hasil data responden yang diolah termasuk dalam kategori rendah. Karena dua dari empat dimensi pada variabel semangat kerja tergolong rendah, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja di BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran dikategorikan rendah.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada BAPENDA JABAR Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran berdasarkan data yang diolah sebesar 39,5%

Daftar Pustaka

- Hidayati, R., Purwanto, Y & Yuwono, S. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2, No 1.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010 *Manajemen Edisi Kesepuluh* Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, Malayu S. P. (1999) *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sedarmayanti. (1996). Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Alex S. Nitisemito, (1982). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (1996). Manajemen Personalia. Jakarta: Graha Indonesia.