

Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda

Hairil Anwar

Abstrak

Artikel ini menyoroti Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I kota samarinda. Untuk menganalisis data dan pengujian, di pergunakan analisis statistik regresi sederhana. Dari hasil pengujian diperoleh regresi $Y = 24,44384 + 0,357 X$ yang berarti bahwa nilai konstanta 24,22384 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tidak diperhatikan masih terdapat semangat kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I kota samarinda walau kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,357 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,357 dan ukuran kualitatif. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y).

Kata Kunci : Pengaruh lingkungan kerja, terhadap semangat kerja.

Pendahuluan

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat menentukan berhasil tidaknya penyelenggaraan pemerintahan.

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:eril.smd@gmail.com

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Beberapa strategi untuk merancang lingkungan kerja dalam memenuhi tujuan organisasi yaitu tercapainya mutu dan produktivitas tinggi. Strategi dimaksud antara lain; rancangan tempat kerja atau ergonomik, komputerisasi dan mesin otomatis, dan rancangan pekerjaan (pengayaan, perluasan, dan rotasi pekerjaan), Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang, Pegawai Negri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat menentukan berhasil tidaknya penyelenggaraan pemerintahan sebagai mana yang ditegaskan dalam undang-undang RI No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa : “Dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materil dan spiritual, perlu adanya pegawai negri sebagai warga negara, aparatur negara, abdi negara, unsur aparatur yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan”. Oleh karna itu peran pegawai sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan perlu mendapat dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya. Adanya semangat kerja juga tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberi perhatian, imajinasi dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka. Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersipat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam

penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai.

Kerangka Dasar Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kemudian menurut Kartono (2002:18) lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2001:81) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Nitisemito, (1996; 183) dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus di perhatikan oleh semua pihak. Dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 1992; 139). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karna itu di setiap kantor harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya.

Setelah mengetahui pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu :

1. Penerangan

Menurut Moekijat (2002:142), warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersipat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna juga dapat mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak

senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

2. Pewarnaan

Menurut sedarmayanti (2001:130) karena penerangan sangat besar manfaatnya untuk keselamatan bekerja dan kelancaran kerja bagi para pegawai, perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan di dalam lingkungan kerja maksudnya adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai kantor. Dengan tingkat penerangan yang cukup di dalam ruang kerja, akan mendorong pegawai untk bekerja lebih baik. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan kantor. Apalagi seorang pegawai yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidak beresan pekerja tata usaha di sebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlampau gelap atau pegawai harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan.

3. Suara bising

Menurut budianto (1999:412), suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerab dialami pegawai pada saat mereka bekerja. Gangguan ini sering kali didiamkan saja walaupun tidak ada perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu, sedangkan menurut KEP. MENAKER NO : KEP-51/MEN/1999 yang dimaksud dengan kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

4. Ruang gerak

Dalam suatu kantor hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.

Di dalam ruangan kerja pegawai di butuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Disamping itu juga kantor harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak sehingga dapat lebih efektif dalam penggunaan anggaran yang ada.

Semangat Kerja

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang semangat kerja pegawai, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain, batasan-batasan tersebut diantaranya seperti yang di kemukakan oleh Moekijat (1996:130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Yulianta (2001:51) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hartini (2001:59) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Dari pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa semangat kerja erat kaitanya dengan faktor kerjasama dan keinginan untuk meningkatkan semangat kerja.

1. Tingkat disiplin kerja

Disiplin menurut Hasibuan (2005:190) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional. Heidjrachman dan husnan (2002:15) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diprlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Davis (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standard organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan prilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

2. Tingkat kerjasama

Menurut Thomson dan Perry dalam Keban (2007:28), Kerjasama memiliki derajat yang berbeda, mulai dari koordinasi dan kooperasi (cooperation) sampai pada derajat yang lebih tinggi yaitu collaboration. “Para ahli pada dasarnya menyetujui bahwa perbedaan terletak pada kedalaman interaksi, integrasi, komitmen dan kompleksitas dimana cooperation terletak pada tingkatan yang paling rendah. Sedangkan collaboration pada tingkatan yang paling tinggi”.

Sedangkan Menurut Rosen dalam Keban (2007:32) “Secara teoritis, istilah kerjasama (cooperation) telah lama dikenal dan dikonsepsikan sebagai suatu sumber efisiensi dan kualitas pelayanan. Kerjasama telah dikenal sebagai cara yang jitu untuk mengambil manfaat dari ekonomi skala (economies of scales). Pembelian atau pembelian bersama misalnya, telah membuktikan keuntungan tersebut, dimana pembelian dalam skala besar atau melebihi “threshold points”, akan lebih menguntungkan daripada dalam skala kecil. Dengan kerjasama tersebut biaya overhead (overhead cost) akan teratasi meskipun dalam skala yang kecil. Sharing dalam investasi misalnya, akan memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana. Kerjasama juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas, dimana masing-masing pihak tidak dapat membelinya sendiri. Dengan kerjasama, fasilitas pelayanan yang mahal harganya dapat dibeli dan dinikmati bersama seperti pusat rekreasi, pendidikan orang dewasa, transportasi dan sebagainya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif.

Populasi dan sampel

sesuai dengan judul penelitian ini, maka yang menjadi populasi sekaligus sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor imigrasi kota samarinda yang berjumlah 42 orang bersipat sensus.

Definisi Konsepsional

Dari penjelasan diatas dan sesuai dengan judul skripsi penulis ini maka ada dua konsep pokok yang dirumuskan yaitu:

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berupa fisik yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak.
- b. Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Definisi Operasional

Berdasarkan pendapat diatas yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja maka perumusan indikator-indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Independent Variabel Lingkungan Kerja
 - Pewarnaan
 - Penerangan
 - Suara bising
 - Ruang gerak
2. Dependent variabel semangat kerja
 - Tingkat disiplin kerja
 - Tingkat kerjasama
 - Tingkat Tanggung Jawab

Hasil Penelitian

Penyajian data dilakukan untuk memberikan gambaran data dari jawaban responden yang di peroleh dari hasil penelitan, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor imigrasi kota samarinda sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan semangat kerja(Variabel X dan Y)

Untuk mengukur Variabel lingkungan kerja, digunakan empat indikator, yaitu Pewarnaan, Udara, Suara bising dan ruang gerak, Untuk mengukur semangat kerja di gunakan tiga indicator yaitu tingkat disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab. yang semuanya di jabarkan dalam beberapa pertanyaan.

Berdasarkan analisis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi sederhana antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel semangat kerja di peroleh persamaan $Y = 24,44384 + 0,357 X$ selanjutnya nilai korelasi r sebesar 0,344. Setelah analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel dimana $n = 42$ dengan taraf kesalahan adalah 5% ternyata r hitung lebih besar dari pada r tabel ($0,344 > 0,304$). Dengan demikian hipotesis di terima kebenarannya. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor imigrasi kelas I kota samarinda.
2. Berdasarkan penelitian yang di lakukan penulis ternyata lingkungan kerja yang terjadi di kantor imigrasi kelas I kota samarinda , memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I kota samarinda menunjukan angka yang positif, hal ini di buktikan dengan nilai r sebesar 0,344 di mana nilai tersebut pada tabel interpretasi berada pada interval 0,200 sampai dengan 0,399 yang termasuk dalam kategori rendah.

Penutup

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja akan menghilang

Berdasarkan hasil perhitungan analisis yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran diantaranya sebagai berikut :

1. Karena anggapan yang mengemukakan bahwa semangat kerja pada kantor imigrasi kelas I kota samarinda rendah, akan tetapi pendapat itu tidak terbukti adanya. Oleh karena itu, bagi pimpinan kantor hendaknya dapat melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai dan dapat memberikan peringatan bagi pegawai yang kurang serius dalam melaksanakan tugasnya. Ini dilakukan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bagi setiap pegawai. Sehingga di harapkan mampu memberikan rasa tanggung jawab bagi setiap pegawai dan memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pelayanan yang di berikan kepada masyarakat.
2. Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada psikologi para pegawai kantor, hendaknya setiap keadaan dapat selalu diperhatikan, khususnya di sekitar pegawai pada saat melaksanakan aktivitas kantor.
3. Untuk mendapatkan sirkulasi udara yang baik membutuhkan ventilasi yang sesuai dengan keadaan dalam ruangan. Selain berguna untuk mendapatkan udara yang sehat, juga dapat membantu masuknya cahaya secara langsung

kedalam ruangan kerja, khususnya ruangan yang hanya mengandalkan cahaya langsung dari sinar matahari. Hal ini juga dapat diterapkan pada setiap ruangan kerja, karena dapat mengurangi pemakaian lampu yang berlebihan pada siang hari serta panghematan penggunaan arus listrik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonym, 1999, Undang – Undang No 43, *pokok-pokok kepegawaian*.
- Budiyanto, F. X, 1999, *Manajemen perkantoran Modern*, Binarupa Angkasa, Jakarta.
- Gie, The, Liang, 2000, *Ilmu administrasi*, Liberty bekerjasama dengan Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi, Yogyakarta.
- Gie, The Liang. 2002. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Nur Cahaya
- Hadi Sutrisno, 2000, *Metodologi Research*, YP. Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta
- Lateiner R.A, 1998, *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*, Angkasa Baru, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2002, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, cetakan kesepuluh, PT Raja Grafindo Perada Jakarta.
- Simamora, Hery, 2001, *Manajemen Sumber Daya dan Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Ketiga, bagian Penerbit STIE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen perkantoran*. CV . Mandar Maju. Bandung.
- Syafiie, Kencana Inu. 2003. *Sistem Administrasi Negara RI*. Bumi Aksara Jakarta.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Widjaja, A.W. 2002. *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Traspormasi Pelayanan Publik*. Pembaruan. Yogyakarta.
- Moenir. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat, 1996, *Manajemen Kepegawaian* .Mandar jaya, Bandung.
- Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor*, Mandar Jaya Bandung.

Muhammad, R. I, 2006, *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, CV. Bintang Timur, Kalimantan Timur

Nitisemito , S, Alex, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta.

Siegel, Sidney, 1992, *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, PT. Gramedia

Sugiyono, 2006, *Metode penelitian administrasi* , CV. Alfa Beta, Bandung.

Siregar, Syafaruddin, 2004, *Statistik Terapan*, PT. Gramedia, Yogyakarta.

Wursanto, Drs. Ig, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.

Suryohadiprojo, S. 1989. Peran kepemimpinan dalam menegakkan disiplin masyarakat dalam analisis CSIS.No. 4. Tahun XVIII. Juli – Agustus 1989. Jakarta

Sumber Internet :

[www. Google.com](http://www.Google.com)

[website www.etd.library.ums.ac.id](http://www.etd.library.ums.ac.id)