



Analisis Pengaruh Tata Ruang Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Daerah Kabupaten Kerinci

Ade Irma Suryani

Universitas Muhamamadiyah Jambi

Email: adeirma.utama@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect, Spatial big influence on employee performance at the Department of Revenue Finance and Asset Management Kerinci (DPPKA) Kerinci. The formulation of the problem posed is whether there is influence Spatial on employee performance and how exaggerated tatruang influence on the performance of employees at the Department of Revenue Finance and Asset Management Kerinci (DPPKA) Kerinci. Based on the results of analysis of significance t is greater than 5% shows that there are significant but not significance between the layout of the performance Employees at the Department of Revenue Finance and Asset Management Kerinci (DPPKA) Kerinci, amount of influence Tata space on employee performance based on the results of the analysis, the value of R Square 0,034. Which means that the influence of layout on the performance of employees at the Department of Revenue Finance and Asset Management Kerinci (DPPKA) Kerinci by 3.4%, while the remaining 96.4% is influenced by other variables that are not counted in this study.

Keywords: Employee performance, Office Layout

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, besar pengaruh Tata Ruang terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci. Rumusan masalah yang diajukan yaitu apakah terdapat pengaruh Tata Ruang terhadap kinerja pegawai dan berapa besarkan pengaruh tata ruang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci. Berdasarkan hasil analisis diketahui signifikansi t -hitung lebih besar dari menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tapi tidak signifikans antara tataruang terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, Besarnya pengaruh Tata Ruang terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil analisis, nilai R Square 0,034 yang berarti bahwa besarnya pengaruh tata ruang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci sebesar 3,4%, sementara itu selebihnya 96,4% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Tata Ruang

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, yang sarat dengan tantangan dan persaingan yang semakin kompleks diperlukan suatu organisasi yang tangguh dan senantiasa dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi., sehingga tujuan pembangunan nasional senantiasa tetap dapat dicapai dengan rasionalitas usaha yang dilakukan di dalam organisasi itu sendiri.

Tatausaha sebagai suatu bidang kerja hendaknya direncanakan, dibina, dikendalikan, disempurnakan atau pendeknya ditata dengan sebaik-baik mungkin. Apabila tidak ditata sebaik-baiknya akan menjadi kumpulan aktivitas yang tidak karuan. Akibatnya mungkin kesimpang siuran dalam penyediaan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam suatu organisasi, mungkin bukannya membantu berhasilnya pekerjaan-pekerjaan operatif, melainkan sebaliknya malah merintang, mungkin pula menyebabkan lambatnya pelaksanaan unsur-unsur administrasi lainnya, tapi yang pasti ialah mengakibatkan penghamburan berbagai sumber kerja.

Penataan tatausaha dan pelaksanaan bidang kerja itu sendiri harus selalu berkiblat pada efisiensi. Efisiensi perlu sekali dijadikan satu-satunya dasar pemikiran, ukuran baku, dan tujuan pokok bagi semua pelaksanaan kerja ketatausahaan. Misalnya dalam menulis surat hendaknya diutamakan pokok soalnya yang jelas dari pada bahasanya dengan kata-kata puitis yang indah. Alat tulis yang dapat dipakai secara cepat dan lancar lebih penting dari pada pulpen emas 24 karat yang tintanya sering macet kalau dipakai dalam pelaksanaan tatausaha. Dalam melaksanakan tatausaha, suatu faktor penting yang turut menentukan kelancarannya ialah penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor dengan sebaik-baiknya. Penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai disebut tataruang perkantoran.

Di Indonesia tata ruang perkantoran masih kurang mendapat perhatian dalam instansi-instansi pemerintah dan perusahaan-perusahaan swasta. Misalnya sering terlihat suatu instansi atau pejabat yang banyak melayani publik ditempatkan di belakang sehingga orang-orang harus bertanya kian kemari sebelum dapat menjumpainya. Ini menghamburkan waktu dan mengganggu pegawai-pegawai lain yang setiap kali harus member petunjuk itu. Tidak jarang dijumpai pula perusahaan yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pegawai-pegawainya berjalan mondar mandir dari satu meja ke meja lain sehingga mengurangi kecepatan bekerja. Ini semua terjadi karena tata ruang yang buruk.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci merupakan salah satu pelayanan publik yang berhubungan dengan masyarakat banyak. Mengingat pentingnya pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, maka segenap pegawai yang ada dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal. Hal ini ditandai dengan kemampuan pegawai melayani masyarakat yang berhubungan dengan DPPKA, kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing pegawai, serta menghindari terjadinya penumpukan pekerjaan sebagai akibat dari kinerja pegawai yang terganggu.

Salah satu penghubung yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai adalah tata ruang. (Gie, 2000;188) menyatakan bahwa tataruang perkantoran yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pokoknya akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut: (1) Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu; (2) Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan, (3) Memungkinkan pemakaian ruangan kerja secara efisien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya; dan (4) Mencegah para pegawai dibagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.

Dari pengamatan awal di lokasi penelitian yang dilakukan dijumpai pelaksanaan tataruang pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, bahwa: (1) Penataan ruang kerja (meja dan kursi pegawai) belum begitu tertata rapi sehingga ruang kerja jadi kurang optimal dalam mendukung kinerja kerja pegawai yang ada; (2) Penataan ruangan yang kurang optimal sehingga sering kali suara yang hiruk pikuk dijalanan mengganggu ketenangan serta kenyamanan dalam bekerja melayani masyarakat seperti suara mobil dan suara kendaraan roda dua, dan (3) Warna latar dinding ruangan (cat tembok) banyak yang sudah kusam atau sudah mulai pudar sehingga gairah kerja jadi terganggu yang tentunya juga mengakibatkan terganggunya produktivitas kerja pegawai.

Fakta di atas apabila dibiarkan begitu saja tanpa pernah dicarikan jalan keluar serta pembenahan masalah tataruang tentunya kurang baik bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, karena terganggunya kinerja pegawai akan berpengaruh langsung kepada pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Dari uraian dan fakta diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut lagi, Dan akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul Analisa Pengaruh Tata Ruang Terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Daerah Kabupaten Kerinci.

TINJAUAN PUSTAKA

Tata Ruang Perkantoran (*Office Layout*)

Dalam melaksanakan tatausaha, suatu faktor penting yang turut menentukan kelancaran adalah penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor dengan sebaik-baiknya. Penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai disebut tata ruang (The Liang Gie, 2000;186).

Littlefield and Peterson (2000;117) menjelaskan bahwa tata ruang perkantoran dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia. Sedangkan Terry (2000;348) menyebutkan tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Dalam menyusun ruang untuk kerja perkantoran, ada beberapa tujuan yang perlu dicapai, yaitu: pekerjaan dikantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin, rangkaian aktivitas tatausaha dapat mengalir secara lancar, segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan, dan kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara.

Menurut Muther dalam Sedarmayanti (2001:26), tata ruang harus mencerminkan azas-azas pokok tata ruang sebagai berikut: (1) Azas Jarak Terpendek, yaitu merupakan jarak antara dua titik dalam garis lurus; (2) Azas Rangkaian Kerja, yaitu penempatan para pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan; (3) Azas Penggunaan Segenap Ruang, apabila mungkin, tidak ada ruang yang tidak terpakai, tidak hanya berupa luas lantai, tetapi juga vertikal keatas maupun kebawah dengan rasionalitas kapasitas; dan (4) Azas Perubahan Susunan Tempat Kerja, apabila diperlukan dapat diroboh dengan mudah karena perubahan prosedur, pemakaian teknologi baru, dan lain-lain.

Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) “Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan Motivasi yang direncanakan.
2. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja pegawai maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti pegawai atau penilai)”.

Hadari Nawawi (2001: 63) menjabarkan kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

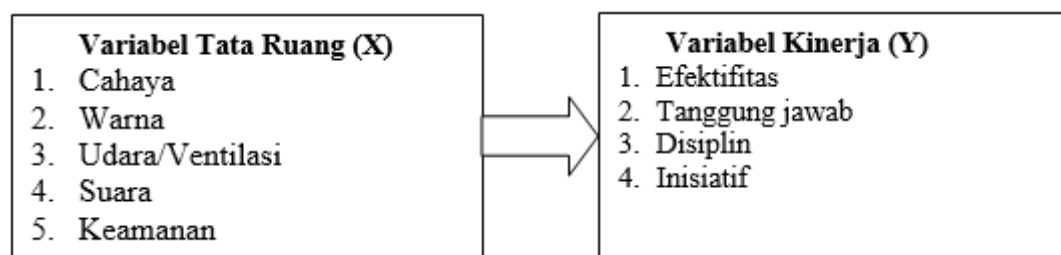
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan Motivasi yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari Penjelasan di atas jelaslah bahwa tataruang perkantoran akan berkaitan langsung dengan semangat kerja, kegairahan dalam bekerja, serta produktivitas kerja pegawai. Semakin baik tataruang perkantoran maka akan berkaitan langsung dengan semangat kerja, kegairahan dalam bekerja, serta kinerja pegawai sebaliknya tidak baiknya tataruang perkantoran juga berakibat rendahnya semangat kerja, kegairahan dalam bekerja, serta produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain tataruang akan sangat berperan dalam kinerja seseorang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Diduga terdapat pengaruh antara Tata Ruang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci.

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis Pengaruh Tata Ruang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan penempatan terhadap kinerja pegawai.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sampel.

Untuk responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan semua sampel yang sudah ditetapkan jumlahnya sebagai responden yaitu semua pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci yang berjumlah 67 Orang, yang mengembalikan kuisisioner penelitian dalam rentang waktu 3 minggu sebanyak 56 orang. Sebanyak 10 orang responden tidak mengembalikan kuisisioner dengan alasan: sedang tidak berada di tempat lokasi penelitian, yang bersangkutan keluar daerah mengikuti perjalanan dinas, dan responden pada saat pengambilan kuisisioner sedang berada di lapangan sehingga yang bersangkutan tidak bisa mengembalikannya sesuai dengan jadwal penelitian yang telah ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan ialah regresi linier sederhana.

Untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : $r = 0$, Tidak terdapat Pengaruh antara Tataruang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci.

Ha : $r \neq 0$, Terdapat Pengaruh antara Tataruang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tentang pengaruh antara tataruang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear sederhana dengan penyelesaian menggunakan SPSS versi 16. Adapun hasil perhitungan uji-t dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.874	7.070		5.923	.000
Tataruang	.154	.111	.185	1.385	.172

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1. *coefficients* di atas menunjukkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 41,874 + 0,154X$.

Dengan keterangan sebagai berikut :

Nilai a (konstanta) = 41,874

Artinya apabila variable tataruang dianggap tetap (tidak terjadi perubahan) maka kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci

Nilai b (koefisien regresi) = +0,154

Artinya tanda “ + ” berarti terjadi peningkatan, apabila skore variable tataruang dinaikan sebesar 100% maka kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci akan mengalami peningkatan sebesar 15,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukan bahwa tataruang yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui tentang pengaruh antara tataruang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear sederhana dengan penyelesaian menggunakan SPSS versi 16. Adapun hasil perhitungan pada table 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.185 ^a	.034	.016	7.905

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2 *model summary* di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* 0,034. Yang berarti bahwa besarnya pengaruh tataruang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci sebesar 3,4%, sementara itu selebihnya 96,4% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu tataruang terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci, dengan hasil perhitungan pada tabel 1.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1, diketahui nilai t hitung sebesar 1,385 dengan signifikansi sebesar 0,172 yang berarti signifikansi t hitung lebih besar dari 5% ($0,172 > 0,05$), menunjukkan bahwa antara tata ruang terhadap kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara tata ruang terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kerinci (DPPKA) Kerinci.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditetapkan saran bahwa walaupun tata ruang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi penataan tata ruang tetap harus menjadi perhatian khusus oleh pihak pimpinan mengingat secara teori tataruang sangat menentukan kenyamanan, ketenangan, dan semangat kerja pegawai yang ada. Selanjutnya, penataan ruang kerja yang berhubungan dengan cahaya harus tetap diperhatikan. Penerangan di dalam lingkungan kantor harus bisa mendukung kinerja yang ada. Begitu pula dengan penataan warna dalam kantor (cat tembok, dan warna-warna yang digunakan dalam penataan ruangan) harus bisa memberikan kenyamanan dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Coleman L. Maze, 2000, *Office Management a Handbook*, Liberty Yogyakarta
- Harry L. Wylie, 2000, *Office Manajemen Handbook*, 2nd, ed, Liberty Yogyakarta.
- John R. Immer, 2000, *Layout Planning Techniques*, Liberty Yogyakarta
- John H. Macdonald, 2000, *Office Management*, Liberty Yogyakarta
- M. Agus Tulus, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Moses N. Kiggundu, 1989, *Managing Organization in Developing Countries; an Operational and Strategic Approach*, Kumarian Press, Inc
- Soetarman, 2000, *Perstasi Kerja dan Iklim Tropik*, Liberty Yogyakarta
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Cetakan ke 14, CV. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- T. Hani Handoko, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE., Yogyakarta
- The Liang Gie, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Edisi Ke-3, Mandar Maju, Bandung

Wiliam R. Spriegel dan Ernest Coulter Davies, 2000, *Principles Of Business*, 3rd, ed, Liberty Yogyakarta.