

Loewenstein. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kutai Barat. *Vol. 1(3). 178-188*

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kutai Barat

Loewenstein*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

9 September 2020

Received in revised form:

7 Oktober 2020

Accepted:

1 November 2020

Keyword:

Work Environment, Spirit of Work

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether the work environment has an impact on employee morale. Therefore, to get this, the author conducted research at the Office of Cleanliness and Sanitation of West Kutai Regency. For independent variables, namely the work environment and dependent variables are the morale of employees. The type of research that the author conducts is verificative, which is a study that wants to know and find the relationship between the two variables by analyzing the results of the study. To prove whether there is an impact between the two variables, the author uses the formula Correlation product Moment. Based on data analysis and hypothesis testing, it can be known that there is a very strong cause of effect in both variables between the work environment and the working spirit of employees at the West Kutai District Cleanliness and Sanitation Office.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memberikan dampak terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu untuk mendapatkan hal ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Kutai Barat. Untuk independen variabel yaitu lingkungan kerja dan dependen variabel adalah semangat kerja pegawai. Jenis penelitian yang penulis lakukan bersifat verivikatif, yaitu suatu penelitian yang hendak mengetahui dan mencari hubungan antara kedua variabel tersebut dengan menganalisis hasil penelitian. Untuk membuktikan ada tidaknya dampak antara kedua variabel, maka penulis menggunakan rumus Korelasi product Moment. Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis, maka dapat diketahui bahwa ada sebab akibat yang sangat kuat dikedua variabel antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Kutai Barat.

* Corresponding author: Loewenstein@untag-smd.ac.id

Pendahuluan

Salah satu usaha menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah menciptakan iklim kerja maupun lingkungan kerja yang baik, sehingga diharapkan dengan usaha tersebut dapat dicapai secara efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Iklim kerja ataupun lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang menumbuhkan semangat kerja para pegawai yang di maksudkan adalah usaha pengaturan tata ruang kantor. oleh karena itu penulis beranggapan bahwa faktor tata ruang kantor memang benar-benar sangat diperlukan untuk meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai.

Melalui pengaturan lingkungan kerja yang baik, dapat memberikan suasana kerja bagi para pegawai yang harmonis, mendorong atau cenderung menghilangkan sebagian konflik-konflik atau perselisihan yang timbul antara para pegawai, memperlancar komunikasi sesama pegawai dan menimbulkan kerja serta terciptanya ruang kerja yang sehat.

Permasalahan

"Apakah lingkungan kerja berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Kutai Barat ?"

Metode Penelitian

Wilayah yang diambil dalam penelitian ini adalah di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Kutai Timur. Pengambilan lokasi penelitian ini pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Kutai Timur. ini semata-mata di dasarkan pada segi efisiensi dan efektivitas di dalam pelaksanaan penelitian, karena waktu dan biaya yang sangat terbatas maka penelitian di lokasi tersebut sangat membantu penulis.

Untuk menganalisis data variabel Lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment Sutrisno Hadi (1978 – 273) dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

$$r_{XY} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \text{ dan } Y$$

$\sum XY$ = Jumlah r_{xy} in Y

X = selisih gejala X dengan rata - rata (M_x)

Y = selisih antara frekuensi/ skor dari gejala Y dengan rata-rata (M_y)

Sebelum rumus tersebut diatas dioperasikan, lebih dahulu dibuat tabel persiapan, sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel persiapan untuk mencari korelasi X dan Y

No. Subyek	X	X ²	Y	Y ²	XY
Total					

$$M_x = \frac{\sum X}{N} \qquad M_y = \frac{\sum Y}{N}$$

Interprestasi dari korelasi tersebut diatas menurut ukuran konservatif adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel Interpretasi

r	Interprestasi
Antara 0,800 -1000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Rendah
Antara 0,200-0,400	Agak Rendah
Antara 0.00H.200	Sangat Rendah

Untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel, maka dilakukan test signifikansinya dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh (r) empiris dengan harga kritis (r) tabel (r) teoritis pada kepercayaan 95 % atau a 0,05. Apabila hasil koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari harga kritis r *

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Lingkungan Kerja

Untuk mengukur lingkungan digunakan 4 (empat) indikator yang terdiri dari kebersihan tempat kerja, kebisingan/kegaduhan, penerangan/ cahaya dan sirkulasi udara.

Kebersihan tempat kerja

Penyajian data yang pertama dari indikator lingkungan kerja adalah kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersih sudah tentu diinginkan oleh setiap orang, karena dengan kebersihan akan menimbulkan rasa senang dan dari rasa senang ini akan mendorong seseorang bekerja dengan lebih giat.

Adapun data mengenai kebersihan tempat kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 3. Penilaian responden mengenai kebersihan tempat kerja

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Bersih	0	
4	Bersih	10	41,67
3	Cukup Bersih	14	58,33
2	Kurang Bersih	0	
1	Tidak Bersih	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 10 orang (41,67%) memilih jawaban b, 14 orang (58,33%) memilih jawaban c.

Penerangan /cahaya.

Yang dimaksud dengan penerangan cahaya dalam penelitian ini adalah cahaya atau sinar yang dipergunakan untuk penerangan dalam bekerja. Penerangan disini bukan saja penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari.

Berdasarkan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuisioner, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4 Penilaian responden mengenai penerangan /cahaya

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Tepat	2	8,33
4	Tepat	11	45,84
3	Cukup Tepat	9	37,50
2	Kurang Tepat	2	8,33
1	Tidak Tepat	0	-
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 2 orang (8,33%) memilih jawaban a, 11 orang (45,84%) memilih jawaban b, 9 orang (37,50%) memilih jawaban c, 2 orang (8,33%) memilih jawaban d.

Kebisingan.

Dalam ruangan kerja bahwa kebisingan hendaknya' dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangkan. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan atau bertitik tolak dari hasil kuisioner yang diedarkan kepada responden diperoleh data yang menggambarkan kebisingan pada obyek penelitian.

Adapun data-data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Penilaian responden mengenai kebisingan

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Tidak Bising	2	8,33
4	Kurang Bising	15	62,50
3	Cukup Bising	6	25
2	Bising	1	4,17
1	Sangat Bising	0	0
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 2 orang (8,33%) memilih jawaban a, 15 orang (62,50%) memilih jawaban b, 6 orang (25%) memilih jawaban c dan 1 orang (4,17%) memilih jawaban d.

Sirkulasi Udara.

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan

kesegaran fisik dari para pegawai. Tetapi sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para pegawai.

Dari hasil Kuisisioner yang diedarkan kepada para responden, diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Penilaian responden mengenai sirkulasi udara

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Baik	0	
4	Baik	13	54,16
3	Cukup Baik	11	45,84
2	Kurang Baik	0	
1	Tidak Baik	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 13 orang (54,16%) memilih jawaban b, 11 orang (45,84%) memilih jawaban c.

Semangat Kinerja Pegawai

Seperti yang telah penulis kemukakan bab sebelumnya bahwa semangat kerja adalah sebagai dependen variabel. Dan Untuk mengukur semangat kerja pegawai digunakan 4 (empat) indikator, yang juga telah disebutkan terdiri dari tingkat kerjasama pegawai, tingkat disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja. dan tingkat kehadiran pegawai.

Berikutini akan disajikan data hasil penelitian dengan menggunakan kuisisioner dalam bentuk tabel-tabel skor penilaian dari 24 orang responden antara lain:

Tingkat kerjasama pegawai

Tingkat kerjasama Yang dimaksud disini adalah sejauh mana para pegawai bekerja sama di dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan rekan-rekannya yang lain, yang disebabkan karena berhalangan atau bertumpuknya pekerjaan yang dilaksanakan.

Dengan adanya kerjasama yang baik sesama pegawai, maka dapat menciptakan suasana yang harmonis sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Adapun data mengenai tingkat kerjasama pegawai dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 7 Penilaian responden mengenai tingkat kerjasama

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Baik	0	
4	Baik	14	58,33
3	Cukup Baik	9	37,50
2	Kurang Baik	1	4,17
1	Tidak Baik	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 14 orang (58,33%) memilih jawaban b, 9 orang (37,50%) memilih jawaban c, 1 orang (4,17%) memilih jawaban d.

Tingkat disiplin kerja

Yang dimaksud disini adalah sejauh mana para pegawai menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Adapun data mengenai tingkat disiplin pegawai dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 8 Penilaian responden mengenai tingkat disiplin

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Baik	3	12,50
4	Baik	9	37,50
3	Cukup Baik	10	41,67
2	Kurang Baik	2	8,33
1	Tidak Baik	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 3 orang (12,50%) memilih jawaban a, 9 orang (37,50%) memilih jawaban b, 10 orang (41,67%) memilih jawaban c dan 2 orang (8,33%) memilih jawaban d.

Tingkat kepuasan kerja

Yang dimaksud disini adalah untuk mengetahui efektif tidaknya kerja seorang pegawai dengan adanya pegawai yang mempunyai kepuasan kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan, maka berarti mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Adapun data mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai dirihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 9 Penilaian responden mengenai tingkat kepuasan kerja

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Puas Sekali	0	
4	Puas	10	41,67
3	Cukup Puas	14	58,33
2	Kurang Puas	0	
1	Tidak Puas	0	-
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 10 orang (41,67%) memilih jawaban b. 14 orang (58,33%) memilih jawaban b

Tingkat kehadiran pegawai.

Tingkat kehadiran pegawai dapat merupakan salah satu indikator untuk mengetahui turun atau tidaknya semangat kerja pegawai. Bila tingkat kehadiran pegawai tinggi, maka itu menandakan semangat kerja pegawai tinggi dan dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 10 Penilaian responden mengenai tingkat kehadiran pegawai

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sama Sekali Tidak Pernah	0	
4	Tidak Pernah	13	54,16
3	Jarang	10	41,67
2	Cukup Sering	1	4,17
1	Sering Kali	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 13 orang (54,16%) memilih jawaban b, 10 orang (41,67%) memilih jawaban c, dan 1 orang (4,17%) memilih jawaban d.

Analisa Dan Pembahasan

Pada penulisan skripsi ini penulis menggunakan analisis Korelasi Product Moment. Penulis berharap ada hubungan dari kedua variabel yang diteliti, yaitu hubungan sebab akibat dari variable lingkungan kerja dan variabel semangat kerja.

Untuk mempermudah analisis data, penulis terlebih dahulu menyiapkan data kedalam bentuk tabel persiapan untu mencari antara X dan Y, sedangkan identitas pegawai dinyatakan dalam bentuk D₁, n₂, n:....IF. Dan untuk semangat kerja dinyatakan dalam bentuk y_r, y_z, y_t....x_r, .

Analisa

Berikut ini merupakan data-data yang telah penulis rangkumkan dan sajikan kedalam bentuk tabel antara Lingkungan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y).

Tabel 11 Rangkuman Data Skor Jawaban Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y).

No. Resep	Lingkungan Kerja (x)				Total Skor	Semangat Kerja (y)				Total Skor
	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	2	3	3	2	10	4	3	3	4	14
2	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12
3	3	3	2	4	12	3	3	4	4	14
4	3	2	2	3	10	4	4	3	4	15
5	3	3	2	4	12	4	4	3	4	15
6	4	3	2	2	11	4	4	3	4	15
7	3	4	4	2	13	3	4	4	4	15
8	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15
9	4	3	4	2	13	5	5	4	4	18
10	3	2	3	4	12	3	3	2	4	12
11	3	3	2	3	11	3	3	4	4	14
12	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14
13	3	4	3	2	12	5	5	3	2	15
14	3	3	4	4	14	2	5	4	4	15
15	3	3	2	3	11	4	3	4	3	14
16	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
17	4	4	3	3	14	5	3	4	3	15

18	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14
19	3	3	4	2	12	4	3	4	4	15
20	3	3	4	4	14	4	4	2	3	13
21	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16
22	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
23	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15
24	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13
					299					346

Selanjutnya total skor dalam teori table persiapan sebagai berikut : diatas diproses dalam

Tabel 12 Tabel Persiapan untuk mencari korelasi antara (X) dan (Y).

Subyek Obyek	X	X	X ²	Y	Y	Y ²	XY
1	10	-2,45	6	14	-0,41	0,16	1,01
2	11	-1,45	2,10	12	-2,41	5,80	3,49
3	12	-0,45	0,20	14	-0,41	0,16	0,18
4	10	-2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
5	12	-0,45	0,20	15	1,41	1,98	0,63
6	11	-1,45	2,10	15	1,41	1,98	2,04
7	13	1,45	2,10	15	1,41	1,98	2,04
8	14	2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
9	13	1,45	2,10	18	4,41	19,44	6,39
10	12	-0,45	0,20	12	-2,41	5,80	1,08
11	11	-1,45	2,10	14	-0,41	0,16	0,63
12	13	1,45	2,10	14	-0,41	0,16	0,63
13	12	-0,45	0,20	16	2,41	5,80	1,08
14	14	2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
15	11	-1,45	2,10	14	-0,41	0,16	2,04
16	12	-0,45	0,20	11	-3,41	11,62	0,63
17	14	2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
18	13	1,45	2,19	14	0,41	0,16	2,04
19	12	-0,45	0,20	15	1,41	1,98	0,63
20	14	2,45	6	14	-0,41	0,16	1,04
21	14	2,45	6	16	2,41	5,80	5,90
22	15	3,45	11,90	15	1,41	1,98	4,86
23	15	3,45	11,90	15	1,41	1,98	4,86
24	13	1,45	2,10	13	-1,41	1,98	2,04
	299		86,19	346		77,16	63,92

$$M_x = \frac{\sum X}{N} = \frac{299}{24} = 12,45$$

$$M_y = \frac{\sum Y}{N} = \frac{346}{24} = 14,41$$

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} = \frac{63,92}{\sqrt{6650,42}}$$

$$= \frac{63,92}{81550}$$

$$= \frac{63,92}{81550}$$

Pembahasan

Berdasarkan pada pengujian dari rumus Koefisien Product Moment , maka terlihat harga (r) sebesar 0,783 Melalui tabel harga kritik r untuk menguji signifikansi (terlampir), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Harga r = 0,783

N = 39

Dari (r) empiris sebesar 0,783 dimana r_0 dari tabel nilai-nilai r Product Moment untuk N = 39 yakni nilai signifikansi (taraf kepercayaan 95%) yaitu 0,404 maka diketahui (r) empiris sebagaimana terlampir pada tabel. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara X dan Y yaitu lingkungan kerja dengan semangat kerja.

Penutup

Kesimpulan

Setelah disajikan data-data hasil penelitian dalam bentuk tabel dan dianalisis hingga sampai tahap pengujian. Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang berhasil dihimpun di lapangan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil analisis diketahui Variabel lingkungan kerja (X) mempunyai hubungan sebab akibat yang sangat kuat dengan variabel semangat Kerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi Product Moment dimana (r) empiris (0,783) dan tabel (0,404). Ini berarti bahwa hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima kebenarannya oleh data.
- 2) sekalipun Lingkungan Kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mendukung keberhasilan untuk menciptakan semangat kerja pegawai, namun ternyata faktor lingkungan kerja cukup mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini terlihat bila dari hasil pengujian hipotesis di interprestasikan, dimana 0,783 terletak diantara 0,000 - 0,800.

Saran-saran

Beberapa saran yang perlu penulis kemukakan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepada Pimpinan disarankan agar lebih banyak lagi mencurahkan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu pegawainya, serta memberikan kebebasan bagi pegawainya untuk mengembangkan kreativitas mereka, serta memberikan pengalaman yang lebih luas kepada para pegawai melalui kegiatan pengembangan yang kontinyu.
- 2) Kepada para pegawai, khususnya yang dijadikan responden di dalam penelitian ini, disarankan agar terus meningkatkan semangat kerja dan kemampuan dalam membawa misi organisasi di bawah tingkat kompetisi yang semakin ketat, sehingga akan tercipta baik, yang secara simultan dapat meningkatkan performans organisasi dalam menghadapi persaingan global.

- 3) Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih . memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator-indikator penelitian, memperluas wilayah kajian dan obyek yang diteliti dan memperdalam kerangka teoritis sehingga makin memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dibidang administrasi.

Daftar Pustaka

- Anonim, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Alfred R. Lateineer, Teknik Memimpin Pegawai dan Bekerja, Jaya Sakti, Jakarta, 1961
- D. S. Widodo, Pengukuran Kerja, Balai Pembinaan Administrasi, UGM, Yogyakarta, 1974
- Ec. Alex Nitisemito, Minimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1978
- J. Supratman, Metodologi Riset dan Aplikasinya di tempat buget Pemasaran, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 1980
- J. Vredenburg, Metode dan Teknik Pemilihan. Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta, 1984
- Koentjaraningrat, Metode Penelitian Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta 1985
- Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Research Sosial, Alumni, Bandung, 1985
- Lg. Surono, 1981
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Metode Penelitian survai, Lp3ES, Jakarta, 1985.
- Moekijat, Tata Ruang Kantor dan M.anagement, Alumni, Bandung, 1976
- Moekijat, Administrasi Kantor, Alumni, Bandung, 1985 Panitia Westra, Berbagai Masalah di dalam. Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relation), Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta, 1977
- Pariata Westra, 1977
- Ricard M. Steers, Efektivitas Organisasi (Kaidah Tingkah Laku), Erlangga, Jakarta, 1980
- S. Prayudi Admosudirdjo, 1976, Dasar-dasar Administrasi Management dan office Management, Cetakan ke-6, Jakarta
- Sudjana, Metcde Statistik, Penerbit Tarsito, Bandung, 1986
- Soejono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, Yayasan Penerbit UI, Jakarta, 1985
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research I & II, Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta, 1987
- The Liang Gie, Administrasi Perkantoran, Nur Cahaya, Yogyakarta, 1982
- The Liang Gie, Kamus Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1970
- Wiranto Arismunandar dan Heizo Saito, Penyegaran Udara, PT. Pradya Pramita, Jakarta, 1981

Winarno Surachmad, Teknik Research Penqantar Metodologi Ilmiah, CV, Transito, Bandung, 1978

Winarno Surachmad, Pagar-Pagar dan Teknik Research, Tarsito, Bandung, 1984

Wira Saputra, Kesejahteraan Pegawai, 1976.