

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **5.1.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang. Dengan MSDM, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai, (Hasibuan, 2017).

Menurut kasmir (2017,6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

##### **2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut pendapat Edwin B. Flippo (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut:

##### **1) Fungsi Manajerial yang meliputi :**

- a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

## 2) Fungsi teknis yang meliputi

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja

sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi.

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan

individu lain dalam suatu perusahaan, struktur organisasi ataupun sistem pengawasan dalam hal menghasilkan norma-norma perilaku.

Menurut Kretner dan Kinichi (Yuliana,2017), bahwa Budaya Kerja atau Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di yakini dan di jiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami,memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait,sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Kast (Ahmad,2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang di anuat organisasi yang merupakan hasil interksi antara individu dengan individu lainnya dalam suatu perusahaan strutur organisasi ataupun sistem pengawasan dalam hal ini menghasilkan norma-norma perilaku.

#### **2.1.2.2. Tujuan Budaya Kerja**

Menurut Harras (2020:71) Tujuan eksplisit budaya adalah membentuk sikap dan perilaku kerja artinya:

a) Sikap

Sikap yang dimaksud adalah karakteristik atau sifat-sifat kemanusiaan yang mendukung terlaksanya tugas denga benar dan tercapai tujuan dengan baik.

b) Perilaku

Perilaku kerja dalam pandangan budaya adalah perwujudan dan sikap kerja.Baiknya sikap,maka akan menampilkan perbuatan kerja elegan.Artinya perilaku kerja pegawai konsisten dengan seluruh norma nilai,dan tujuan organisasi Di antaranya perbuatan tersebut ialah kreatif

tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Cushway (2017) memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi. selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal. Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.

- b) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
- c) Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- d) Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- e) Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- f) Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

## **2.1.2 Budaya Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja**

Menurut Harras (2020:66) Budaya Kerja Adalah salah satu cara membuat kemewahan sikap dan perilaku sama halnya ketika mendengar ketika kata budaya itu sendiri, setiap orang berfikir unik, menarik dan menyenangkan wujud dari budaya adalah kebiasaan, yakni biasanya hidup disiplin, menjaga kehormatan, menjunjung nilai-nilai, sopan dan santun dan lain sebagainya hal inilah yang di harapkan dari adanya budaya.

Menurut (Ahmad, 2019) mendefinisikan budaya kerja sebagai sistem nilai yang di anut organisasi yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan

(selalu punya cara menyelesaikan tugas dengan baik) dan inovatif

(selalu memberikan yang terbaik bagi kemajuan organisasi)

### **2.1.2.3.Indikator budaya Kerja**

Menurut Harras (2020:75-76) budaya kerja yang baik adalah budaya yang menghantarkan kesuksesan dan hal tersebut tercermin pada sikap dan perilaku kerja.

Oleh karena itu hal-hal penting dalam budaya organisasi adalah:

a) Norma umum

Yakni suatu aturan yang mengikat seluruh individu organisasi tanpa terkecuali dan mencerminkan identitas organisasi itu sendiri dimana pembuatan norma tersebut berasal dari pendiri organisasi.

b) Norma khusus

Sutu turunan aturan yang bersifat spesifik,dimana ketentuanyan di sesuaikan dengan masing-masing bagian,jabatan,atau kompetensi.

c) Norma etis

Ketentuan yang mengatur nilai-nilai profesionalitas di dalam bekerja seperti sikap integritas dan profesinal.

d) Norma hukum

Ketentuan yang di ambil dari suatu peraturan organisasi seperti peraturan perintah.

e) Norma agama

Ketentuan yang di adopsi dari nilai-nilai agama untuk memberikan keseimbangan hidup di lingkungan organisasi.

f) Norma sosial

Ketentuan yang mengatur nilai-nilai sosial di dalam organisasi seperti struktur komunikasi, khas interaksi dan lain sebagainya.

### **2.1.3 .Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan**

Menurut (Harras 2020:77) Lingkungan Kerja Adalah lingkungan yang tidak hanya berarti tempat, ada makna lain yaitu interaksi yang dimaksud mencakup semua hal termasuk manusia, benda, hewan dan lain sebagainya, yang secara langsung berpengaruh terhadap cara hidup seseorang.

Menurut Prasetio (2021) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Ekawati (2022) Lingkungan Kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerjaan melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisiensi.

#### **2.1.3.2. Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) Tujuan Lingkungan Kerja adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja



karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

Menurut (Pribadi,2022) Tujuan Lingkungan Kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik,sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam asuatu instansi/organisasi.

### **2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sadarmayanti (2011) di kutip di jurnal Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019).

- a) Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai dengan tingkat penerangan yangcukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b) Suhu udara suhu adalah adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai. suhu udara ruangan yang telalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c) Suara bising suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan.
- d) Penggunaan warna penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang di pakai untuk bekerja.
- e) Ruang ngerak yang di perlukan ruangan kerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya juga termasuk alat bantu kerja seperti :meja,kursi,lemari dan sebagainya.

- f) Kemampuan bekerja kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g) Hubungan antar pegawai hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena menciptakan tujuan intansi akancepatjika adanya kebersamaan dalammenjalankantugas-tugas yang di embanya.

#### **2.1.4 kinerja Pegawai**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut kasmir (2020:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode,biasanya 1 tahun.kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan.artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus di penuhi.sehingga,bagi yang mencapai standar yang telah di tetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) Kinerja pegawai merupakan hasil pekerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.

Menurut Bernardin dan Rusel didalam Ahmad S.Ruky (2016),memberikan pengertian kineja sebagai prestasi atau kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

##### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Harras (2020:21) dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan iti sendiri diataranya sebagai berikut:

### 1. Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja dengan kata lain hasil kerja yang di maksud adalah target atau tujuan yang di capai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

### 2. Sikap bekerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang di butuhkan dalam mencapai target atau tujuan dengan kata lain sikap kerja yang di maksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, tanggung jawab, komitmen motivasi dan lain sebagainya.

### 3. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku profesional artinya dalam menjalankan kerja di butuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat dengan perilaku tersebut sangatlah di mungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

### 4. Manfaat

Untuk yang terakhir seorang dapat di katakan berkinerja adalah manfaat atau dampak hasil kerja yang bagus.

## **2.1.5. Hubungan Antar Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)**

### **2.1.5.1. Hubungan antara Budaya kerja dan kinerja pegawai**

Budaya kerja merupakan suatu tindakan dari organisasi itu sendiri yang akan menciptakan sikap atau perilaku yang di cerminkan dalam diri pegawai yang dapat membuat suatu kinerja pegawai berjalan dengan baik atau tidak nya itu merupakan hasil dari budaya kerja yang di jalankan sehingga apabila budaya kerjanya baik maka kinerja pegawainya akan baik pula.

Menurut Harras (2020:66) Budaya Kerja Adalah salah satu cara membuat kemewahan sikap dan perilaku sama halnya ketika mendengar ketika kata budaya itu sendiri, setiap orang berfikir unik, menarik dan menyenangkan wujud dari budaya adalah kebiasaan, yakni biasanya hidup disiplin, menjaga kehormatan, menjunjung nilai-nilai, sopan dan santun dan lain sebagainya hal inilah yang di harapkan dari adanya budaya.

Menurut (Umam 2018) melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya di sebut dengan kinerja.

Menurut Amna Hatalea (2014) Kuatnya budaya kerja nampak dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang di gambarkan memiliki motivasi,dedikasi,kreativitas,kemampuan dan komitmen yang tinggi semakin kuat budaya kerja maka akan semakin baik produktivitas yang di hasilkan pegawai.

#### **2.1.5.2. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah seluruh yang ada di tempat kerja apabila lingkungan kerja yang nyaman aman dan jauh dari kebisingan maka pegawai dapat bekerja dengan

efektif dan efisien dan apabila lingkungan kerja tidak nyaman panas bising maka kinerja yang di jalankan oleh pegawai akan terganggu dan tidak efektif.

Menurut (Prasetyo:2021) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Afandi(2018) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya,melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pegunakan secara efektif.sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 1

## Penelitian Terdahulu

NO	Namapenelitian	Judul Penelitian,Jurnal, Voleme,Nomor,Tahun	Variabel yang Diteliti,Alat analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Chelly Monica	<p>Pengaruh Karakteristik Kerja Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatra Selatan.</p> <p>Jurnal Ilmiah Vol 1 No 4 2022</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik Kerja</li> <li>• Budaya Organisasi</li> <li>• Beban Kerja</li> </ul> <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pegawai</li> <li>•</li> </ul> <p>Alat Analisis Smart PLS v.3.0</p> <p>Hasil Penelitian: Bahwa karateristik kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja,budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja,karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,budaya organisasi</p>	<p>Persamaan : Sama-sama meneliti Variabel Budaya orhanisasi dan Kinerja Pegawai.</p>	<p>Perbedaanya: Tempat Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peneliti Menggunakan Variabel Karakteristik kerja</li> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Jumlah Responden 48 Pegawai</li> </ul>

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.		
2	Rasmulia Sembiring, Winarto	Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah) Jurnal Ilmiah Vol 6 No 1 2020	Variabel Bebas: • Budaya Kerja • Komitmen Variabel Terikat • Kinerja Karyawan Alat analisis: Menggunakan alat analisis regresi linier berganda.  Hasil Penelitian: Budaya kerja dan Komitmen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.	Persamaannya : Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja.	Perbedaan : • Peneliti menggunakan variabel komitmen • Jumlah responden 89 Pegawai
3.	Maneggio	Pengaruh Pelatihan Kompenasasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah 2018 VOL 1 No 1	Variabel Bebas: • Pelatihan • Kompensasi • Lingkungan Kerja Variabel Terikat • Kinerja Pegawai Alat analisis:	Persamaan: Yaitu sama-sama meneliti Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Perbedaan : • Tempat penelitian • Peneliti menggunakan variabel pelatihan, Kompensasi • Jumlah responden 33 Pegawai

			<p>Menggunakan alat analisis SPSS Versi 17 dengan analisis regresi berganda.</p> <p>Hasil Penelitian: Pelatihan dan Kompenasai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .</p>		
4.	Sri Rahayu Mulya Ningsih	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekan Baru .</p> <p>Skripsi Manajemen 2020</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Menggunakan Alat Analisi Regresi linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Lingkungan kerja Berpengaruh Singnifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi di pekan baru</p>	<p>Persamaan: Yaitu sama-sama meneliti Variabel Lingkungan Kerja</p>	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peneliti menggunakan variabel Kepuasan KERJA</li> <li>• Jumlah responden 80 Pegawai</li> </ul>



5	Nabila Crintina NST	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.</p> <p>Skripsi Manajemen 2020</p>	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Budaya Kerja</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul> <p>Alat Analisis: Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil Penelitian: Disiplin Kerja dan budaya Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.</p>	<p>Persamaan: Yaitu sama-sama meneliti Variabel Budaya kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat Penelitian</li> <li>• Jumlah responden 72 Pegawai</li> </ul>
---	------------------------	---	--	--	--