

# **HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA SEMARANG PROPINSI JAWA TENGAH**

**Heru Sri Wulan SE MM**  
**Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis**  
**Universitas Pandanaan Semarang**

## **ABSTRACT**

Advances in technology production require the expertise and skills of human resources. Looking at the situations / circumstances that occur then one of the challenges faced by Indonesia today is how to utilize more human resources quantitatively and a potential supporter of the on-going national development. The issue of employment is closely related to some aspects such as labour utilization, quality, economic growth, the number and distribution of labour.

. The population in this study were all employees within the Department of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province, located in Semarang, Jalan Pahlawan No. 16 Semarang with the number of employees 289 employees. In this study, a sample of 40 respondents drawn from various Secretariat / field and the various groups and various education with the hope to increase the accuracy and precision estimates. Data collection techniques are by means of interviews, questionnaires, documentation and literature. This study used two (2) analysis tools, namely analysis of qualitative and quantitative analysis.

The results showed that training and work environment has a positive and significant impact on the productivity of work at the Department of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province.

Keywords: *Training, Environment, and Work Productivity*

## **ABSTRAKSI**

Kemajuan dalam produksi teknologi membutuhkan keahlian dan keterampilan sumber daya manusia. Melihat situasi / keadaan yang terjadi maka salah satu tantangan yang dihadapi Indonesia saat ini adalah bagaimana memanfaatkan lebih banyak sumber daya manusia secara kuantitatif dan menjadi pendukung potensial pembangunan nasional yang sedang berlangsung. Isu ketenagakerjaan terkait erat dengan beberapa aspek seperti pemanfaatan tenaga kerja, kualitas, pertumbuhan ekonomi, jumlah dan distribusi tenaga kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Jawa Tengah, berlokasi di Semarang, Jalan Pahlawan No. 16 Semarang dengan jumlah karyawan 289 orang.

Dalam penelitian ini, sampel sebanyak 40 responden diambil dari berbagai sekretariat / lapangan dan berbagai kelompok dan berbagai pendidikan dengan harapan dapat meningkatkan akurasi dan ketepatan perkiraan. Teknik pengumpulan data adalah dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi dan literatur.

Penelitian ini menggunakan dua (2) alat analisis, yaitu analisis analisis kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan, dan Produktifitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Pada dewasa ini pembangunan nasional telah memasuki babakan baru yang disebut era globalisasi, yang ditandai dengan adanya revolusi komunikasi, transportasi, sehingga transaksi dunia usaha menjadi semakin cepat, tepat dan akurat tanpa dibatasi oleh batas-batas negara.

Kemajuan teknologi produksi menuntut keahlian dan keterampilan sumber daya manusia, dengan melihat perkembangan situasi / keadaan yang terjadi maka salah satu tantangan yang dihadapi oleh negara Indonesia dewasa ini adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang secara kuantitatif begitu banyak dan merupakan potensi pendukung pembangunan nasional yang sedang berjalan.

Realitas menunjukkan bahwa selama dasawarsa terakhir ini dunia ketenagakerjaan dihadapkan pada kecenderungan baru, berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju ke arah berpendidikan yang lebih tinggi. Selain itu tenaga kerja dengan keahlian ilmu eksata masih terbatas dibandingkan dengan ilmu sosial. Kenyataan ini menunjukkan belum serasi antara hasil pendidikan dan pelatihan tenaga kerja atau lembaga kerja dengan kebutuhan

dunia kerja yang masih berorientasi pada bisnis.

Persoalan ketenagakerjaan sangat erat berkaitan dengan aspek-aspek seperti pendayagunaan tenaga kerja, kualitas, pertumbuhan ekonomi, jumlah dan penyebaran tenaga kerja.

Hal ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai kebutuhan organisasi baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek.

Peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan terhadap karyawan pada tugas-tugas yang dihadapi diharapkan dapat hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang telah ditetapkan, efektif dan efisien guna mendapatkan produktifitas kerja yang lebih baik dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat.

Namun kenyataan yang sering terjadi meskipun telah dilakukan peningkatan keterampilan melalui diklat, kursus-kursus tetapi produktifitas pegawai tidak meningkat. Hal ini dapat dilihat dengan semakin banyaknya pegawai yang membaca koran / majalah pada jam kerja serta dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan uraian diatas pada kesempatan ini peneliti merasa ada hal-hal yang menarik untuk dianalisis lebih dalam tentang hubungan antara pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah di Semarang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pendidikan**

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya

### **Pelatihan**

Menurut Mulia Nasution (1994) pelatihan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- a. Pelatihan untuk pegawai/karyawan baru.  
Yaitu untuk melatih dan mendidik pegawai/karyawan baru, serta mengantisipasi kemajuan teknologi. Pegawai/karyawan baru perlu di didik atau dilatih untuk dapat mengerti

pengoperasian peralatan-peralatan atau mesin, kepada siapa harus bertanggung jawab dan bagaimana cara mengatasi kalau terjadi kecelakaan kerja serta hal-hal yang menyangkut pekerjaannya.

- b. Pelatihan untuk pegawai/karyawan lama.  
Yaitu untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun masa yang akan datang, mencegah penurunan produktivitas kerja pegawai/karyawan.

Menurut Mulia Nasution, 1994, pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Menurut Musanef, 1991, pelatihan pegawai negeri adalah pendidikan atau pelatihan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan, ketrampilan sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri dimana yang bersangkutan ditempatkan.

Pendidikan dan pelatihan secara konseptual maupun pelaksanaannya sangat berbeda, walaupun tujuan dilaksanakan program ini adalah sama, yaitu meningkatkan kemampuan (pola

pikir dan ketrampilan) guna mendapatkan produktivitas yang meningkat.

Setiap perusahaan/ instansi menginginkan agar para pegawai/ karyawannya dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif, untuk itu maka setiap perusahaan/ instansi tidak boleh mengabaikan pelatihan kerja. Memang ada beberapa karyawan yang dapat memotivasi dirinya sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuannya tanpa adanya campur tangan dari perusahaan, tapi dalam kenyataannya jumlah karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri sangat kecil.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Basu Swasta (1995) adalah segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja disini dapat di lihat dari fasilitas, penerangan, pertukaran udara, kebersihan, kebisingan, keamanan dan hubungan kerja. Secara umum yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar dimana pegawai / karyawan menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tidak terbatas hanya pada apa yang dapat dilihat saja, akan tetapi meliputi hal – hal yang tidak dapat dilihat, misalnya dirasakan.

Lingkungan kerja sebagai salah satu aspek dari bekerja, yaitu kondisi – kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Kondisi materiil

ini misalnya ventilasi, cahaya yang masuk, kebersihan lingkungan kerja, sedangkan kondisi psikologis meliputi antara lain kalimat yang salah ucap, salah persepsi, salah sugesti, salah interpretasi.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat, memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja dengan tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Dari berbagai definisi diatas dapat dikemukakan definisi secara luas, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan dimana ia bekerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun kondisi non fisik (psikologis)

Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai/ karyawan dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kondisi kerja ini, termasuk antara lain pengaturan penerangan ruangan kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna serta keamanan karyawan.

Sehingga bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, dapat menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja serta didukung lokasi perusahaan yang strategis, maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai ratio dari keluaran (output yang berupa barang

dan jasa) terhadap masukan (input yang dapat berupa tenaga kerja, modal, bahan baku, dan lain-lain). Produktivitas berarti daya atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Productivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. (Gerry Desalter, 1996).

Secara filosofis, produktivitas adalah mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari keadaan kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis penelitian sebagaimana berikut :

1. Diduga ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah
2. Diduga ada hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
3. Diduga ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang berkedudukan di Semarang, Jalan Pahlawan No. 16 Semarang dengan jumlah pegawai 289 orang pegawai yang terbagi 6 Unit Kerja , 1 unit Sekretariat dan 5 unit Bidang yaitu : Bidang Pentakerja dan Trans, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Pengawasan Tenaga Kerja , Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil.

Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 40 responden dari berbagai Sekretariat / Bidang dan berbagai golongan dan berbagai pendidikan dengan harapan dapat meningkatkan akurasi dan ketelitian estimasi.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam mengadakan penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan cara penelitian langsung kepada obyek penelitian, kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang diisi sesuai dengan

pertanyaan yang ada, metode dokumentasi yaitu pengambilan data dengan jalan melihat dan mencatat arsip-arsip monografi dan catatan lain yang berhubungan dengan obyek penelitian, metode kepustakaan yaitu metode yang dilakukan dengan cara membaca literatur – literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) alat analisis, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variable Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ), dengan menggunakan rumus korelasi produk moment hasilnya ( $r$  kritis 0,267, sampel sebanyak  $40 - 2 = 38$  responden,  $\alpha = 0,05$  atau 5 %), dapat dilihat pada tabel berikut .

**Tabel 1**  
**Hasil Perhitungan Validitas Indikator**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	r Tabel	Ket
1	Pendidikan	Sikap kepribadian	0,656	0,312	Valid
		Kemampuan akademik	0,785		
		Tingkat kesempatan fisik	0,565		
		Kesempatan jasmani	0,597		
2	Pelatihan	Pendidikan formal sesuai dengan tugas jabatan	0,658	0,312	Valid
		Meningkatkan ketrampilan	0,746		
		Jenis Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan tugas jabatan	0,552		
3	Lingkungan kerja	Meningkatkan disiplin	0,529	0,312	Valid
		Hubungan kerja dgn pimpinan	0,413		
		Keamanan tempat kerja	0,671		
		Tata ruang kerja	0,551		
4	Produktivitas Kerja	Kondisi ruang kerja	0,363	0,312	Valid
		Waktu yang ditetapkan	0,457		
		Pencapaian hasil	0,665	0,312	Valid

Sesuai dgn keinginan pimpinan	0,761	0,312	Valid
Kesalahan kerja	0,621	0,312	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 1 terlihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel Product Moment, dengan tingkat signifikan 5 % . Dengan demikian berarti bahwa alat ukur dari variable-variable yang diinginkan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana data dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan

pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Sedangkan untuk reliabilitas bila nilai  $\alpha > 0,6$  maka instrument yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 2  
Pengujiian Reliabiitas variable – variable penelitian

No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka stándar Reliabel	Kriteria
1	X1	0,824	0,6	Reliabel
2	X2	0,804	0,6	Reliabel
3	X3	0,705	0,6	Reliabel
4	Y	0,807	0,6	Reliabel

Sumber data yang diolah

Pada uji reliabilitas di atas, semua variabel bebas dan variabel terikatnya dikatakan reliabel, sehingga layak untuk diujikan ke pengujian hipótesis selanjutnya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

secara individu terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Daerah kritis :

➤ Jumlah responden ( $n$ ) = 40 orang

Jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 3

Taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$

Degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k$   
=  $40 - 3 = 37$

. t tabel = 2,026 ( dua sisi ).

Hipotesis :

Hipotesa yang diajukan

1.  $H_0 : b = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara individu dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ).
2.  $H_a : b > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

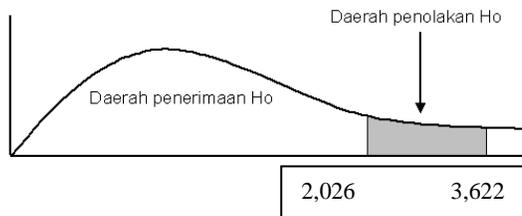
- Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara individu dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ).
- Bila statistik t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.  
Bila statistik t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima.

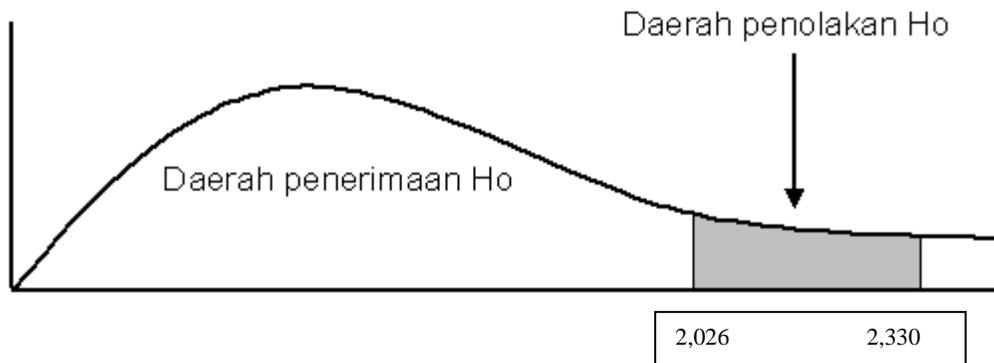
Tabel 3  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial ( Uji t ).

Variabel	.t hit	.t tabel	significan	Keterangan
Pendidikan	3,622	2,026	0,001	Significan
Pelatihan	2,330	2,026	0,026	Significan
Lingkungan Kerja	2,165	20,26	0,037	Significan

Pada tabel hasil uji regresi koefisien dapat diketahui :

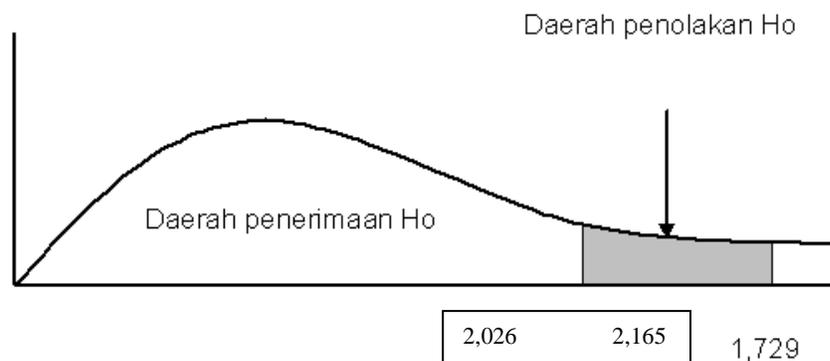
- 1) Angka t hitung Pendidikan ( $X_1$ )  $3,622 >$  t tab  $2,026$  berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).
- 2) Angka t hitung Pelatihan Kerja ( $X_2$ )  $2,330 >$  t tab  $2,026$  berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).





Gambar 1 Kurva uji t  
Antara Pelatihan Kerja (  $X_2$  ) terhadap Produktivitas Kerja (  $Y$  ).

- 3) Angka t hitung Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) 2,165 > t tabel 2,026 berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )



Gambar 2 Kurva uji t  
Antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (  $Y$  ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan uji validitas dapat diketahui keseluruhan indikator mempunyai r hitung lebih besar daripada r kritis (0,312) sehingga dapat dikatakan keseluruhan indicator valid.
2. Pendidikan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan hubungan yang positif dengan keeratn hubungan yang kuat hal ini ditunjukkan  $r = 0,312$  dan t hitung (3,622) > t tab (2,026) atau angka signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara

Pendidikan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

3. Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan hubungan yang positif dengan keeratan hubungan yang kuat hal ini ditunjukkan  $r = 0,312$  dan  $t$  hitung  $(2,330) > t$  tab  $(2,026)$  atau angka signifikansi  $0,026 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
4. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) menunjukkan hubungan positif dengan keeratan hubungan yang kuat hal ini ditunjukkan  $r = 0,312$  dan  $t$  hitung  $(2,165) > t$  tab  $(2,026)$  atau angka signifikansi  $0,037 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

#### **Saran – Saran**

1. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah hendaknya meningkatkan dan memperhatikan pengembangan pegawai dengan pelatihan kerja secara kontinyu dan berkesinambungan, sehingga beban tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.

2. Hubungan kerja antara Pimpinan dengan staf perlu ditingkatkan dengan cara mempererat talisilaturahmi antara Pimpinan dengan Staf sehingga akan tercipta komunikasi dua arah yang seimbang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Penelitian ini dapat diperdalam lagi oleh peneliti lain dengan memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja selain kedua variabel tersebut di atas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anto Dajan, 1993, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid I, LP3ES, Jakarta
- Arikunto Suharsimi, 1997, *Prosedur Penelitian*, Rnika Cipta, Jakarta
- Cooper, RD dan Emory W.C, 1980 *Business Research Methods*, 5 th et London, Richard D. Irwin, Inc.
- Djarwanto DS dan Pangestu Subagyo, 1993, *Metode Penelitian*, Edisi 3, BPFE Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang
- Sudjana, 1992, *Teknik Analisa Regresi dan Korelasi bagi para peneliti*, Edisi Ketiga, Penerbit Tarsito, Bandung
- Sutisno Hadi, 1993, *Methodologi Research*, Edisi 6, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- H.Nainggolan, 1986, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.

T.Hani Handoko, *Manajemen*  
*Personalia Sumberdaya*  
*Manusia*, BPFE, Yogyakarta