

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai
di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA**

SETIAWAN ATMIANTO

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
s.atmianto.sa@gmail.com

Dr. Erny Roesminingsih, M.Si.

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia untuk mendorong dan menghasikan suatu produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) seberapa efektif dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) seberapa efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai, 2) hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai, 3) hubungan lingkungan dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai. Subyek penelitian ini adalah pegawai (PNS) Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif. Sampel dalam penelitian ini pegawai negeri sipil berjumlah 100 pegawai. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik pengolahan data menggunakan uji korelasi Product Moment dan korelasi ganda (multiple correlation) dengan taraf signifikan 5% untuk mengetahui terdapat hubungan antar variabel.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan antara lingkungan dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan nilai korelasi 0,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, 2) terdapat hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan nilai korelasi 0,950 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, 3) terdapat hubungan antara lingkungan dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan nilai $R = 0,995$ dengan signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4801,5 > 3,09$). Dari analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan lingkungan dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja

Abstract

Human resource management is a part of organizational management that focuses on the human element to encourage and generate a high productivity. Work productivity is a comparison between the results achieved (output), how effectively and the overall resources used (input), how efficient. One of the factors that affect productivity are working environment and work motivation. This study aims to determine 1) the relationship work environment with employee productivity, 2) the relationship work motivation with employee productivity, 3) the relationship of environment and motivation with employee productivity. The subjects of this study were employees (PNS) Education department of Surabaya city.

This study uses descriptive quantitative approach associative. The sample in this study amounted to 100 civil service employees. This data collection technique using "Angket" or questionnaires. Data processing techniques using product moment correlation test and double correlations (multiple correlations) with significance level 5% to know there is relationship between variables.

The results of data analysis in this study showed that: 1) there is relationship between the environment and employee productivity in the education department of Surabaya city, the number correlations value 0,995 with significance $0,000 < 0,05$, 2) there is a relationship between work motivation and productivity of employees in the city department of Surabaya correlations value 0,950 with significance $0,000 < 0,05$, 3) there is a relationship between the environment and the motivation to work productivity of employees at the education department Surabaya city with a value of $R = 0,995$ with significance of $F_{arithmetic} > F_{table}$ ($4801,5 < 3,09$). From the data analysis it can be concluded that there is a relationship with the environment and the motivation of employee productivity in the education department of Surabaya city.

Keywords: working environment, working motivation, employee working productivity

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang disebut disini adalah pegawai negeri sipil (PNS), yaitu Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai membutuhkan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kantor yang baik dan ideal, untuk melaksanakan semua kegiatan didalam suatu organisasi agar dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Serdamayanti (2001:13) Lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Motivasi dapat menjadi dorongan sebagai semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang ingin dilakukan guna mencapai tujuan.

Hasibuan (1999:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi dalam motivasi kerja tersebut biasanya termasuk atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dan peraturan organisasi dan lain lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong motivasi kerja pegawai yang bisa menghasilkan peningkatan dalam hal produktivitas kerjanya. Menurut Swastha dan Sukotjo (1993:281) pengertian produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi), dengan sumber (jumlah tenaga kerja, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya terletak di Jl. Jagir Wonokromo No 354 - 356 Surabaya. Penelitian ini memilih Dinas Pendidikan Kota Surabaya didasarkan hasil dari data yang diperoleh peneliti saat melakukan studi observasi di dinas tersebut

bahwasanya terdapat penurunan produktivitas kerja pegawai setiap tahunnya. Pada tahun 2010-2011 terdapat penurunan produktivitas 35% dari hasil yang di harapkan 99%, di tahun 2012-2013 terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai dari 35% menjadi 45% dari hasil yang diharapkan 99%. Di tahun 2014-2015 belum diketahui hasil dari produktivitas kerja pegawai karena data penghitungan dilakukan dua tahun sekali. (sumber: sekretariat dispendik kota surabaya).

B. Fokus Penelitian

1. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya ?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (korelasional). Penelitian korelasi merupakan penelitian hubungan antara satu variabel atau lebih dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Metode dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji korelasi product moment dan uji korelasi ganda (*multiple correlation*). Korelasi ganda merupakan salah satu bentuk terapan dari uji korelasi dimana suatu nilai yang menunjukkan hubungan dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti akan melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang terletak di Jalan Jagir Wonokromo No 354 - 356 Surabaya. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2016.

C. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik atau alat pengumpulan data, sebagai pendukung dalam proses

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

pencarian dan penggalian data penelitian. Berikut uraian tentang gambaran teknik atau alat pengumpul data yang digunakan:

1. Angket

Angket dapat dibedakan menjadi dua yaitu: angket terbuka dan angket tertutup. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket tertutup dan bersifat langsung. Dalam pengukuran skala instrument kuisioner penelitian ini menggunakan *skala likert*.

2. Observasi

Data observasi digunakan untuk memperoleh data mengenai berapa jumlah pegawai (PNS) dan data statistik perkembangan produktivitas dari tahun ketahun.

D. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument penelitian. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas eksternal. Validitas eksternal dilakukan dengan cara memberikan angket instrumen berdasarkan teori yang dipilih dan untuk mengetahui tingkat validitas butir soal angket digunakan rumus korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2))}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi tiap butir soal

$\sum XY$ = jumlah hasil kali X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari variabel Y

N = jumlah responden

E. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dalam menentukan reliabilitasnya menggunakan rumus *alpha cronbach* karena menurut Cronbach (Azwar, 2006:78) reliabilitas yang menggunakan rumus *spearman Brown* hanya akan menghasilkan estimasi reliabilitas yang cermat apabila belahan-belahan tes yang diperoleh dapat memenuhi asumsi paralel. Jika tidak yakin bahwa asumsi tersebut terpenuhi, maka koefisien *alpha cronbach* dapat digunakan. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r11 : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varian total

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiono (2012:207) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang terkumpul. Dalam teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah jelas, yaitu untuk diarahkan menjawab rumusan masalah atau uji hipotesis yang sebelumnya.

Menurut Riyanto (2007:93) Uji persyaratan analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan atau gangguan terhadap variabel-variabel yang ada dalam model. Maka sebelum melakukan uji korelasi harus dipenuhi persyaratan analisis terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan linieritas, dengan asumsi bahwa normal artinya data yang dihubungkan berdistribusi normal, maka perlu uji normalitas dan bersifat linier artinya data yang dihubungkan berbentuk garis linier maka perlu uji linieritas.

Berikut merupakan penjelasan dari uji persyaratan yang dimaksud :

a. Uji Normalitas

Menurut Santosa (2005:231) uji normalitas merupakan syarat dalam analisis statistik parametrik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak sembarang datanya. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji kolmogorof smirnov pada program SPSS, dengan tujuan untuk mengetahui asumsi kenormalan tercapai atau tidak, dengan melihat besarnya Phitung yang diperoleh dari (2 tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai Phitung (2 tailed) ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Santosa (2005:244) linieritas mempunyai maksud bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Asumsi linieritas dapat diketahui linier antara variabel bebas dengan variabel terikat apabila sudah diketahui nilai deviation from linearity dari uji F dilakukan dengan program SPSS. Jika nilai deviation fom linearity tidak signifikan dari tingkat kesalahannya yakni 5% atau (Sig > 5%) maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Sebaliknya jika nilai deviation fom linearity (Sig < 5%) maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linier.

2. Analisis Data

Sugiyono (2012:260) analisis korelasi digunakan untuk mencari arah kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian rumusan masalah 1, 2 dan 3. Dalam pengujian rumusan masalah ini

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

menggunakan analisis korelasi product moment untuk rumusan masalah 1 dan 2 serta menggunakan analisis korelasi ganda (multiple correlation) untuk rumusan masalah 3. Adapun rinciannya sebagai berikut :

a. Analisis korelasi product moment

Sugiyono (2012:228) korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio. Dalam penelitian ini analisis korelasi product moment dilakukan dengan program SPSS, analisis ini digunakan untuk mencari hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) dan variabel motivasi kerja pegawai (X2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y).

Adapun rumus product moment tersebut sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi tiap butir soal
- N : Banyaknya anggota kelompok sampel
- $\sum X$: Jumlah skor tiap butir soal
- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum XY$: Jumlah hasil kali X dan Y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor tiap butir soal
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Deskripsi data variabel lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya diperoleh melalui metode penyebaran angket atau instrumen penelitian kepada 100 pegawai (PNS). Berdasarkan hasil penyebaran angket atau instrumen penelitian dan analisis data lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya meliputi empat kategori skor yaitu skor 1 menunjukkan tidak setuju sebanyak 1,78%, skor 2 menunjukkan kurang setuju sebanyak 4,05%, skor 3 menunjukkan setuju sebanyak 41,73%, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju sebanyak 51,84%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya adalah baik karena memiliki presentasi paling tinggi pada skor 4 dibandingkan pada skor lainnya yaitu sebesar 51,84%.

2. Motivasi Kerja di Dinas pendidikan Kota Surabaya.

Deskripsi data variabel Motivasi Kerja di Dinas pendidikan Kota Surabaya diperoleh melalui metode penyebaran angket atau instrumen penelitian kepada 100 pegawai (PNS). Berdasarkan hasil penyebaran angket atau instrumen penelitian dan analisis data Motivasi Kerja di Dinas pendidikan Kota Surabaya, meliputi empat kategori skor yaitu skor 1 menunjukkan tidak setuju sebanyak 1,80%, skor 2

menunjukkan kurang setuju sebanyak 5,38%, skor 3 menunjukkan setuju sebanyak 44,42%, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju sebanyak 48,38%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas pendidikan Kota Surabaya adalah baik karena memiliki presentasi paling tinggi pada skor 4 dibandingkan pada skor lainnya yaitu sebesar 48,38%.

3. Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Deskripsi data variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya diperoleh melalui metode penyebaran angket atau instrumen penelitian kepada 100 pegawai (PNS). Berdasarkan hasil penyebaran angket atau instrumen penelitian dan analisis data produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya meliputi empat kategori skor yaitu skor 1 menunjukkan tidak setuju sebanyak 1,83%, skor 2 menunjukkan kurang setuju sebanyak 3,77%, skor 3 menunjukkan setuju sebanyak 41,55%, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju sebanyak 52,83%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya tinggi karena memiliki presentasi paling tinggi pada skor 4 dibandingkan pada skor lainnya yaitu sebesar 52,83%.

Dalam uji persyaratan uji normalitas menunjukkan bahwa berdasarkan tabel uji *Kolmogorov Smirnov* bahwa nilai *asym.sig* untuk variabel lingkungan kerja adalah $0,067 \geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, dan untuk variabel motivasi kerja adalah $0,200 \geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, dan untuk variabel produktivitas kerja pegawai adalah $0,129 \geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Dapat diambil kesimpulan bahwa data memenuhi uji normalitas karena nilai *asym.sig (2 tailed)* $\geq 0,05$.

Selanjutnya dalam uji persyaratan uji linieritas menunjukkan bahwa :

1. Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (X₁-Y), Dari data tersebut menunjukkan bahwa hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,830, sehingga hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai (X₁-Y) dapat dinyatakan linier dan memenuhi asumsi linieritas yaitu $0,830 > 0,05$.

2. Hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja pegawai (X₂-Y), dari data tersebut menunjukkan bahwa hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,343, sehingga hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai (X₂-Y) dapat dinyatakan linier dan memenuhi asumsi linieritas yaitu $0,343 > 0,05$.

Dalam uji hipotesis menggunakan uji korelasi Dari tabel hasil korelasi *product moment* variabel

Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Lingkungan kerja (X_1) dengan variabel Produktivitas kerja pegawai (Y) nilai signifikannya adalah 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai α 0,05 dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{11} diterima itu artinya lingkungan kerja (X_1) berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai (Y).

Dalam uji hipotesis menggunakan uji korelasi Dari tabel hasil korelasi *product moment* variabel Motivasi kerja (X_2) dengan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) nilai signifikannya adalah 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai α 0,05 dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{12} diterima itu artinya motivasi kerja (X_2) berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai (Y). Karena angka probabilitas adalah 0,000 maka semua variabel memang secara nyata berkorelasi.

Selanjutnya dalam hasil uji korelasi ganda (*multiple correlation*), berdasar uji F yang telah dilakukan maka didapatkan F hitung $>$ F tabel yaitu $4.801,5 > 3,09$ yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Karena nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $4.801,5 > 3,09$, sehingga hasil uji F dapat menjawab hipotesis 3 yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

PENUTUP

A. Simpulan

Terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Diketahui hasil dari korelasi ganda (*multiple correlation*) variabel lingkungan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,995. Tingkat korelasi dari 0,995 yang berarti hubungan lingkungan dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2012. *Tes Prestasi: Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riyanto, Yatim. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa Univesity Press.
- Serdamayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.
- Swasta, B, dan Sukoco, E. 1993. *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta : Liberty.
- Santosa & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- (Sekretariat DISPENDIK Kota Surabaya diakses pada february 2016 pada pukul 13.30 WIB)
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.