

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA DOSEN PADA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (FIP)
UNIVERSITAS NEGERI PADANG (UNP)**

Anisah*

Anisah.unp@gmail.com

Abstract

This study aims to reveal the influence of organizational climate and achievement motivation on employee performance lecturer at the Faculty of Education, State University of Padang. The population was all lecturers at Faculty of Education UNP consist of 174 lecturer and sample were 55 lecturers. The research data was collected using a questionnaire Likert scale model. The data were analyzed by using descriptive and inferential statistics. The results showed that: 1) Organizational climate positively affect work performance; 2) achievement motivation has positive and significant impact on work performance lecturers; 3) Organizational climate and achievement motivation has positive and significant impact on work performance lecturers of Faculty of Education UNP 31.6%.

Keywords: : Organizational Climate, *Achievement Motivation*, *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan nasional diselenggarakan pada berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan. Menurut jenjangnya sistem pendidikan dimulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi adalah pendidikan sesudah pendidikan menengah yang bertujuan sebagaimana dicantumkan dalam (PP No.60 tahun 1999 Pasal 2) yaitu: a) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian. b) Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

* Penulis adalah Dosen Universitas Negeri Padang (UNP)

88. Pengaruh Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap.... (Anisah)

Untuk mencapai tujuan tersebut di atas maka perguruan tinggi sebagai satuan penyelenggara pendidikan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, yang dikenal dengan tri dharma perguruan tinggi.

Pendidikan pada pendidikan tinggi adalah kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik . Penelitian merupakan kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya menemukan kebenaran dan/atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian. Sedangkan .pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat.

Berdasarkan tujuan pendidikan tinggi dan tugas perguruan tinggi terlihat bahwa perguruan tinggi mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam menghasilkan sumberdaya pembangunan yang berkualitas. Apalagi Universitas Negeri Padang sebagai perguruan tinggi LPTK yang akan menghasilkan para pendidik dan tenaga kependidikan.

Keberhasilan perguruan tinggi dalam pencapaian tujuan umumnya dan pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksudkan khususnya sangat ditentukan oleh keberhasilan atau prestasi para sivitas akademiknya yang terdiri dari mahasiswa dan dosen, di samping juga ditentukan oleh dana dan sarana serta faktor lainnya. Fasilitas yang lengkap sekalipun, dana yang banyak dan program pendidikan yang berkualitas menjadi tidak bermakna tanpa didukung oleh pendidik yang cakap dan produktif (Sutisna,1983 :109)

Dosen adalah sivitas akademika yang berperan sebagai pendidik. Menurut PP No.60 Pasal 101 ayat 2 “Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar”. Kemudian dalam UU tentang Guru dan Dosen dijelaskan lebih lanjut bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentranspormasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Jadi menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi merupakan tugas utama dosen. Maka dari itu prestasi perguruan tinggi sangat ditentukan oleh

prestasi dosen-dosennya, meskipun prestasi organisasi bukan hanya sekedar penjumlahan dari prestasi para anggotanya tetapi lebih dari itu. Namun prestasi individu merupakan faktor penentu prestasi organisasi, sehubungan dengan ini Gibson (1991:12) menegaskan bahwa prestasi individu merupakan dasar prestasi organisasi. Maka dari itu untuk meningkatkan produktivitas perguruan tinggi diantaranya harus dimulai dengan meningkatkan prestasi kerja dosen. Prestasi kerja menurut Pidarta (1984:144) ialah " hasil pekerjaan seseorang baik sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan ataupun sudah tepat penyelesaiannya dalam waktu yang telah dialokasikan". Prestasi kerja dosen akan tergambar dari hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas utamanya melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Peningkatan prestasi kerja dosen dapat dilakukan dengan memberi perhatian dan perbaikan pada aspek-aspek yang mempengaruhi prestasi tersebut. Menurut Arikunto (1990:195) prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sikap, minat, intelegensi, kepribadian dan motivasi, sedangkan faktor eksternal diantaranya adalah sarana prasarana dan lingkungan kerja. Dharma (1985 :98) mengemukakan faktor internal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ialah : kemampuan, sikap minat dan persepsi; dan faktor eksternal diantaranya adalah struktur tugas, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Motivasi sebagai faktor penentu prestasi kerja yang berasal dari dalam diri merupakan suatu proses psikologis dalam diri seseorang yang memberi dorongan padanya untuk melakukan sesuatu. Bagaimana motivasi seseorang akan terlihat dalam perilaku kerjanya. Wahjosumidjo (1987:177) mengemukakan "motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mursi (1997:91) merumuskan motivasi sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Dalam konteks prestasi menurut Davis (1994 : 88) motivasi prestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Menurut hasil penelitian Mc. Clelland dalam Gibson (1991:113) ciri

90. Pengaruh Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhad.... (Anisah)

orang yang punya motivasi prestasi tinggi adalah lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya, menghindari tujuan yang mudah dan sukar, lebih menyukai balikan, dan suka tanggungjawab pemecahan masalah.

Karena motivasi merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja pegawai termasuk dosen, maka setiap dosen perlu mempunyai motivasi kerja dan motivasi berprestasi yang tinggi setiap saat, termasuk dosen FIP UNP.

Di samping faktor internal, faktor eksternal juga perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan prestasi organisasi umumnya dan individu khususnya. Salah satu faktor tersebut adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Davis (1994 :21) adalah lingkungan manusia dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi ia ada. Seperti udara dalam ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam organisasi.

Steers (1980:121) mengemukakan bahwa Iklim organisasi merupakan sifat-sifat atau ciri yang dirasakan yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar dan tidak sadar dan dianggap mempengaruhi tingkah laku. Dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai "kepribadian" organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup ini dapat ditingkatkan kemungkinan besar akan terjadi peningkatan prestasi. Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi. Bila iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu maka dapat diharapkan tingkah laku ke arah tujuan yang tinggi.

Peningkatan produktivitas organisasi dan peningkatan prestasi individu diantaranya dapat dilakukan dengan mengembangkan iklim yang lebih baik atau kondusif dan menyenangkan. Unsur yang membentuk iklim yang kondusif menurut Likert dalam Davis (1994 :24) diantaranya adalah kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, interaksi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggungjawab, keterlibatan pegawai dan keikutsertaan, pengendalian struktur dan birokrasi, tekanan

pekerjaan dan imbalan yang adil. Jadi pengembangan iklim yang kondusif dapat dilakukan dengan memperbaiki unsur-unsur yang membentuk iklim ini

Berdasarkan uraian terdahulu dapat dikatakan bahwa prestasi kerja dosen, motivasi berprestasi dan iklim organisasi merupakan faktor penting yang ikut menentukan keberhasilan perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu aspek-aspek ini hendaknya selalu berada dalam kondisi yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP. 2). Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja Dosen FIP UNP, dan 3) Apakah terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang: 1) Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP, 2) Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP, dan 3) Pengaruh iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yang bertujuan mengungkapkan hubungan antara tiga variabel yaitu iklim organisasi, motivasi beprestasi dan prestasi kerja dosen FIP UNP.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan motivasi beprestasi, satu varibel terikat yaitu prestasi kerja dosen. Iklim organisasi diukur dari dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem serta dimensi lingkungan fisik. Motivasi berprestasi diungkap dari aspek semangat, punya rencana yang realistis, tanggungjawab dan inisiatif. Sementara prestasi kerja diungkap prestasi dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan karya ilmiah, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan penunjang profesi, yang diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja.

92. Pengaruh Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap.... (Anisah)

Populasi penelitian adalah seluruh dosen FIP UNP yang telah berada pada jabatan fungsional minimal satu tahun, semuanya berjumlah 174 orang.

Besarnya sampel penelitian ditentukan berdasarkan pendapat Hadi (1989:107) yang menyatakan bahwa bila subjek lebih dari seratus, sampel dapat diambil antara 20-25 % atau lebih. Pada penelitian ini diambil 30 %, sehingga besarnya sampel adalah 55 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *stratified proportional random sampling*. Strata yang dipertimbangkan di sini adalah golongan yaitu golongan III dan IV.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan skala interval. Sedangkan sumber datanya adalah dosen-dosen FIP UNP yang terpilih sebagai sampel penelitian.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah angket yang disusun dengan model skala Likert, dengan lima alternatif jawaban. Instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian di olah dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Hasil penelitian tentang iklim organisasi ini diperoleh skor maximum 99 dan skor minimum 57, diperoleh skor rata-rata 76.04, median 74 dan modus 72, serta standar deviasi 12.38. Iklim organisasi memiliki persentase 9,9% responden berada pada skor rata-rata, 38,18 % responden berada di atas skor rata-rata dan 52,73% responden berada di bawah skor rata-rata. Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dan skor maksimum diperoleh skor ideal sebesar 72,42 % . Secara umum dapat diartikan bahwa iklim organisasi di FIP UNP berada pada kategori cukup baik.

Hasil analisis data tentang motivasi berprestasi dosen FIP UNP memiliki Skor maksimum 110 dan skor minimum 60. Sementara skor rata-rata 82.13, median 80 dan modus 79, serta standar deviasi 10.34. Selanjutnya ada 14,54 % responden berada pada skor rata-rata, 32.73 % responden berada di atas skor rata-rata dan 52,72% responden berada di bawah skor rata-rata. Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dan skor maksimum diperoleh skor

ideal sebesar 71,42 %. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi dosen FIP UNP berada pada kategori cukup baik.

Hasil analisis data prestasi kerja dosen FIP UNP diperoleh skor maximum 90 dan skor minimum 55. Sementara skor rata-rata 75.07, median 76 dan modus 80, serta standar deviasi 8.66. Selanjutnya ada 20 % responden berada pada skor rata-rata, 40 % responden berada di atas skor rata-rata dan 40 % responden berada di bawah skor rata-rata. Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dan skor maksimum (75.07 : 105) diperoleh skor ideal sebesar 71,49 %. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi dosen FIP UNP berada pada kategori cukup baik.

2. Hasil penelitian menggunakan analisis statistik inferensial

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ada tiga yaitu : (a) Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim organisasi dengan prestasi kerja dosen FIP UNP; (b) Terdapat hubungan yang berarti antara Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja Dosen FIP UNP; (c) Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan prestasi kerja dosen FIP UNP.

Hasil analisis regresi antara variabel Iklim organisasi (X_1) dengan prestasi kerja (Y) didapat angka korelasi sebesar 0,366 dengan $p < 0,05$. Hal ini berarti iklim organisasi berkorelasi secara signifikan dengan prestasi kerja Dosen FIP UNP.

Hasil analisis regresi antara variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dengan prestasi kerja (Y) didapat angka korelasi sebesar 0,483 dengan $p < 0,01$. Hal ini berarti iklim organisasi berkorelasi secara signifikan dengan prestasi kerja Dosen FIP UNP.

Hasil analisis regresi antara variabel Iklim organisasi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan prestasi kerja (Y) didapat angka korelasi sebesar 0,564 dengan $p < 0,01$. Hal ini berarti iklim organisasi berkorelasi secara signifikan dengan prestasi kerja Dosen FIP UNP dengan kontribusi (R^2) sebesar 31,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dosen FIP UNP dipengaruhi secara berarti oleh iklim organisasi dan motivasi. Hal ini sejalan

94. Pengaruh Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap.... (Anisah)

dengan pendapat pendapat Arikunto (1990:195) yang mengatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi prestasi diantaranya adalah motivasi, sementara faktor eksternal diantaranya adalah lingkungan kerja. Kemudian Saydam (1985:98) menegaskan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi adalah iklim organisasi. Dalam buku yang ditulis Handoko (1994 :261) menurut Mc.Clelland ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaannya.

Dibandingkan antara kedua faktor (iklim dan motivasi) yang mempengaruhi prestasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi (internal) lebih kuat pengaruhnya dibanding dengan iklim organisasi (eksternal). Hal ini sebenarnya tidak perlu dipertanyakan, karena dosen-dosen diperguruan tinggi termasuk FIP UNP dapat dikategorikan sebagai individu yang sudah matang dalam pekerjaannya, yang ditandai dengan memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan sebagian besar mereka sudah berkualifikasi S2, bahkan sudah atau sedang S3. Jadi pengaruh faktor internal memang lebih menentukan dari faktor eksternal.

Ditinjau dari hasil penelitian tentang iklim organisasi, motivasi berprestasi yang baru berada pada kategori cukup, maka sewajarnya kalau prestasi kerja dosen juga baru pada kategori cukup. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dosen diantaranya yang harus ditingkatkan dan diperbaiki dari aspek eksternal adalah iklim organisasi. Penigkatan bisa dari segi dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, serta dimensi lingkungan fisik. Sedangkan dari faktor eksternal salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan prestasi kerja dosen adalah motivasi. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberi insentif material, rekan kerja yang kompak, penghargaan atas prestasi, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, lembaga yang dihargai masyarakat, keikutsertaan dan lain-lain. Disampaing dua aspek tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja juga dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor-faktor lain yang berpenngaruh terhadap prestasi kerja

baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal misalnya kemampuan dan keterampilan teknis, serta sikap terhadap pekerjaan. Faktor eksternal disamping iklim organisasi misalnya gaya kepemimpinan atasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan: 1). Iklim organisasi pada Fakultas Ilmu Pendidikan yang diukur dari dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem serta dimensi lingkungan fisik baru berada pada kategori cukup baik. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja dosen FiP UNP dengan nilai korelasinya 0.366. 2) Motivasi berprestasi dosen FIP UNP yang diukur dari semangat dalam bekerja, punya rencana dan target yang realistis, bertanggungjawab dan berinisiatif berada pada kategori cukup baik. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP dengan nilai korelasi 0.483. 3) Prestasi kerja dosen FIP UNP diukur dari prestasi di bidang pendidikan pengajaran, bidang penelitian dan karya ilmiah, pengabdian masyarakat serta penunjang profesi juga berada pada kategori cukup baik. Iklim organisasi dan motivasi berprestasi punya pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja dosen FIP UNP sebesar 31,6%.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan berikut ini disarankan pada: Pimpinan Fakultas untuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan iklim organisasi yang lebih kondusif melalui perbaikan dimensi hubungan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dimensi pertumbuhan dan perkembangan serta dimensi lingkungan fisik dalam upaya peningkatan prestasi kerja dosen dalam berbagai bidang; Pimpinan jurusan untuk selalu menciptakan dan memelihara suasana yang kondusif di jurusan masing-masing sehingga terwujud iklim organisasi dan motivasi yang mendorong tingginya prestasi kerja; Dosen-dosen FIP UNP untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan serta kerjasama dengan teman sejawat; Pimpinan Universitas untuk lebih meningkatkan pembinaan pada fakultas-fakultas dalam pengembangan iklim organisasi yang kondusif, peningkatan motivasi berprestasi dan akhirnya peningkatan prestasi dosen.

96. Pengaruh Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap.... (Anisah)

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Rajawali.
- Ametembun, 1986, *Administrasi Pendidikan; Teori, Riset, dan Praktek*, Bandung: Suri.
- Arief Furchan, 2005, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 1990. *Manajemen pengajaran secara manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith & John W. Newstorm, 1994, *Perilaku dalam Organisasi, Edisi VII (terjemahan)*, Jakarta : Erlangga.
- Depdiknas, 1999, *Peraturan Pemerintah tentang Sistem Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdiknas.
- Gibson, et al, 1991, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (terjemahan)*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 1989, *Statistik* (jilid 2). Jakarta: Andi offset.
- Hadiyanto, 2000, *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori riset dan Aplikasi*. Padang: UNP.
- Made Pidarta, 1984, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Bina Aksara.
- Malayu P. Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nainggolan, 1983, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.
- Oteng Sutisna, 1983, *Administrasi Pendidikan dalam Teori dan Praktek*, Bandung: Angkasa.
- Panji Anaroga, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- PP RI No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- Saydam, Gazali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Satu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Djambatan.
- Sidney Siegel, 1994, *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Gramedia.
- Steers, Richard, M. 1985, *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*, Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1990, *Manajemen Pengajaran Secara manusiawi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- UU RI Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahjosumidjo, 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia