

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN PRESTASI BELAJAR PERENCANAAN PEMBELAJARAN

PANINGKAT SIBURIAN

Program Studi Manajemen Pendidikan Unimed

Email: siburianpaningkat@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran mahasiswa Program Sarjana Kependidikan Bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) Unimed di Nias Selatan pada tahun 2011. Metode penelitian ini adalah metode *ex post facto* karena datanya dikumpulkan setelah semua kejadian yang dipermasalahkan terjadi dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 34 orang yang diambil dengan *simple random sampling*. Hasil penelitian menemukan ada hubungan positif dan berarti antara budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan ada hubungan positif dan berarti antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran mahasiswa Program Sarjana Kependidikan Bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) Unimed di Nias Selatan.

Kata kunci: Budaya organisasi, motivasi, prestasi, perencanaan pembelajaran.

PENDAHULUAN

Perencanaan pembelajaran adalah salah satu aspek dari manajemen pembelajaran yang harus dibuat guru sebelum pelaksanaan pembelajaran agar pembelajaran yang dikelola dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, dapat dikemukakan bahwa manajemen pembelajaran adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi, penguasaan yang baik dari mahasiswa PSKGJ terhadap mata kuliah perencanaan pembelajaran merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang dibutuhkan guru profesional. Kompetensi pedagogik yang merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru profesional menunjuk pada kemampuan melakukan manajemen pembelajaran yang meliputi pemahaman peserta didik, perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

Universitas Negeri Medan dalam kegiatannya menyelenggarakan Program Sarjana Kependidikan Bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) di Nias Selatan, sehingga guru – guru SD di daerah tersebut diharapkan dapat memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan bagi guru profesional. Sehubungan dengan itu, dilakukan kegiatan perkuliahan perencanaan pembelajaran yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru peserta PSKGJ yang berasal dari berbagai sekolah dasar yang memiliki budaya organisasi yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengamatan dalam kegiatan pembelajaran kooperatif model Jigsaw yang diterapkan dalam perkuliahan perencanaan pembelajaran bagi mahasiswa PSKGJ di Nias Selatan dapat diketahui bahwa sebagian dari mereka kurang menguasai materi yang dibahas. Oleh karena itu, dalam rangka

meningkatkan kompetensi pedagogik mahasiswa peserta PSKGJ, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui prestasi belajar perencanaan pembelajaran serta faktor yang mempengaruhinya, yaitu: budaya organisasi dan motivasi berprestasi.

Kreitner dan Knicki (2003) memaparkan Model Motivasi Prestasi Kerja dari Mitchell yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung memengaruhi prestasi melalui motivasi, dan motivasi secara langsung memengaruhi prestasi. Sehubungan dengan itu, Robbins dan Judge (2009) mengajukan Model Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja dan Kepuasan yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja (prestasi). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengandung gabungan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi. Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma – norma yang berlaku, disepakati, dan diikuti anggota suatu organisasi dalam melakukan aktivitas kerja. Wahab (2008) mengemukakan budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan anggota suatu organisasi, sehingga memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan Gibson, et. al., Sutrisno, dan Wahab dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan

mengarahkan tindakan anggota organisasi yang bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya, Lussier (1997) mengemukakan bahwa “*organizational culture consists of the shared values, beliefs, and assumptions of how its members should behave*”. Mullins (2005) mengemukakan bahwa “*organisational culture as reflecting the underlying assumptions about the way work is formed ; what is ‘acceptable and not acceptable’; and what behavior and actions are encouraged and discouraged*”.

Penjelasan Lussier dan Mullins di atas menunjukkan hakikat budaya organisasi yang dapat menuntun bagaimana anggota organisasi seharusnya bersikap, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, dan perilaku yang dianjurkan dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Robbins dan Judge (2009) melaporkan hasil penelitian yang menunjukkan tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan keberanian mengambil resiko; (2) perhatian terhadap detail; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi tim; (6) agresivitas; dan (7) stabilitas.

Motivasi ialah keinginan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya. Handoko (2003) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku yang memengaruhi tingkat prestasi seseorang. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) “*motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and*

persistence". Selanjutnya, Robbins dan Judge (2009) menyatakan "*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal*". Jadi, sesuai pernyataan Robbins dan Judge dapat dikemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan.

Secara khusus dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu usaha dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi terbaik. Danim dan Suparno (2009) menjelaskan indikator motivasi berprestasi, yaitu: (1) suka mengatasi rintangan; (2) ingin maju; (3) menyelesaikan tugas dengan cepat; (4) bekerja keras; (5) berusaha menjadi yang terbaik; (6) senang menyelesaikan tugas – tugas yang sukar; dan (7) pantang menyerah.

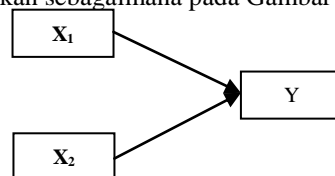
Prestasi belajar ialah hasil belajar yang dicapai seseorang setelah melakukan kegiatan belajar yang dapat meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Azwar (1998) menjelaskan bahwa prestasi belajar merupakan bukti keberhasilan belajar dari individu dalam mengikuti suatu program pendidikan. Selanjutnya, Djamarah (2002) mengemukakan bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh individu dari kegiatan belajar yang menunjukkan adanya perubahan kompetensi. Sehubungan dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran, Rusman (2009) menjelaskan tugas guru dalam perencanaan pembelajaran meliputi kemampuan memahami dan merumuskan tujuan pembelajaran, melakukan analisis pembelajaran, mengidentifikasi karakteristik peserta didik,

mengembangkan materi pelajaran, mengembangkan butir – butir tes, mengembangkan media dan metode pembelajaran, dan menerapkan sumber pembelajaran.

Berdasarkan kajian teori di atas diduga ada hubungan positif antara budaya organisasi, dan motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran. Sesuai dengan itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) hubungan budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran, dan (2) hubungan motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian, untuk menjawab rumusan masalah digunakan metode *ex post facto*. Adapun model hipotetis dalam penelitian ini disajikan sebagaimana pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Hipotetis Hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) dengan Prestasi Belajar Perencanaan Pembelajaran (Y)

Sesuai model pada Gambar 1, ada dua hipotesis yang diuji, yaitu: (1) hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran, dan (2) hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran. Penelitian dilakukan pada guru sekolah dasar yang

merupakan mahasiswa Program Sarjana Kependidikan Bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) Unimed di Nias Selatan tahun 2011 dengan jumlah populasi sebanyak 36 orang. Untuk keperluan analisis diambil sampel sebanyak 34 orang dengan menggunakan *Sample Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara survey dengan mempergunakan angket dan tes. Sehubungan dengan instrumen penelitian yang sah dan terandal dilakukan pengembangannya dengan berpedoman pada penjelasan Djaali dan Muljono (2004) tentang langkah – langkah pengembangan instrumen, yaitu: (1) mensintesis teori-teori yang dikaji mengenai suatu konsep dari variabel yang hendak diukur, dan merumuskan konstruk dari variabel; (2) berdasarkan konstruk dikembangkan dimensi dan indikator variabel yang akan diukur; (3) membuat kisi-kisi instrumen dalam bentuk tabel spesifikasi yang memuat dimensi, indikator, nomor butir dan jumlah butir soal untuk setiap dimensi dan indikator; (4) menetapkan besaran atau parameter yang bergerak dalam satu rentangan kontinum; dan (5) menulis butir-butir instrumen yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Selanjutnya, diminta pendapat ahli terhadap instrumen yang dibuat guna mendapatkan kesahihan logis, dan dilakukan uji coba instrumen untuk menentukan kesahihan empiris dari setiap butir soal dan keterandalan instrumen. Berdasarkan hasil pengembangan dan uji coba didapat instrumen yang sah dan terandal terdiri dari 27 butir soal untuk variabel budaya organisasi, 28 butir soal untuk variabel motivasi berprestasi, dan 30 butir soal untuk variabel prestasi belajar perencanaan pembelajaran. Keseluruhan butir angket

penelitian menggunakan skala Likert, sedangkan butir tes menggunakan skor 0 dan 1. Untuk mendapatkan korelasi murni antara variabel bebas dengan variabel terikat secara sendiri – sendiri, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi parsial jenjang pertama. Penggunaan analisis korelasi parsial jenjang nihil yang dilanjutkan dengan analisis korelasi parsial jenjang pertama dilakukan setelah terlebih dahulu diuji persyaratan analisisnya, yaitu: uji normalitas data dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji linieritas dan keberartian regresi dengan Analisis Variansi pada taraf signifikansi α sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian untuk variabel budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan prestasi belajar perencanaan pembelajaran disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

	Budaya Organisasi	Motivasi Berprestasi	Prestasi Belajar Perencanaan Pembelajaran
Sampel (n)	34	34	34
Mean Skor Total	94,32	96,73	20,20
Tingkat Capaian	70 %	69 %	67 %
Simpangan Baku	6,02	7,12	2,89
Skor Minimum	81	83	14
Skor Maksimum	106	112	27

Berdasarkan tingkat capaian subjek penelitian pada Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa mereka memiliki budaya organisasi dalam kategori cukup kuat, motivasi berprestasi dalam kategori cukup tinggi, dan prestasi belajar perencanaan pembelajaran dalam kategori cukup baik. Hasil penelitian menemukan bahwa sampel penelitian tidak ada yang memiliki skor prestasi belajar perencanaan pembelajaran dalam kategori sangat baik (sempurna) dengan skor 30. Selanjutnya, untuk menentukan terpenuhi tidaknya persyaratan analisis korelasi dalam pengujian hipotesis, maka dengan menggunakan alat bantu komputer dilakukan uji normalitas data, uji linieritas dan uji keberartian regresi. Berdasarkan hasil uji normalitas data untuk setiap variabel penelitian didapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data budaya organisasi (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan prestasi belajar perencanaan pembelajaran (Y) adalah berdistribusi normal. Hasil uji linieritas untuk setiap variabel terikat atas skor variabel bebas menemukan bahwa nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua bentuk regresi linier. Hasil uji keberartian untuk setiap variabel terikat atas skor variabel bebas menemukan bahwa nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua koefisien arah regresi berarti. Selanjutnya, dengan bantuan komputer dilakukan uji hipotesis dengan analisis korelasi parsial jenjang nihil, dan analisis korelasi parsial jenjang pertama guna mendapatkan koefisien korelasi murni antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ringkasan hasil uji korelasi parsial jenjang nihil antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan prestasi

belajar perencanaan pembelajaran disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Korelasi Parsial Jenjang Nihil antara Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Perencanaan Pembelajaran

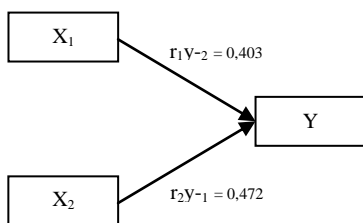
	X_1	X_2	Y
X_1	1	0,315 [”]	0,492 ^{**}
X_2	0,315 [”]	1	0,545 ^{**}
Y	0,492^{**}	0,545^{**}	1

Keterangan : X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Motivasi Berprestasi
 Y = Prestasi Belajar Perencanaan Pembelajaran
“ = Tidak Signifikan
* = Signifikan
** = Sangat Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa (1) koefisien korelasi jenjang nihil antara budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran sebesar 0,492 adalah sangat signifikan, dan (2) koefisien korelasi jenjang nihil antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran sebesar 0,545 adalah sangat signifikan. Selanjutnya, untuk mendapatkan koefisien korelasi murni antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran dilakukan analisis korelasi parsial jenjang pertama. Hasil analisis korelasi parsial jenjang pertama menemukan: (1) koefisien korelasi murni antara budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan

pembelajaran dengan mengontrol motivasi berprestasi, dan mengabaikan pengaruh variabel lainnya ($r_{1Y-2} = 0,403$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,01, dan (2) koefisien korelasi murni antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran dengan mengontrol budaya organisasi, dan mengabaikan pengaruh variabel lainnya ($r_{2Y-1} = 0,472$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,01.

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis korelasi parsial jenjang pertama menemukan bahwa semua koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat berarti, sehingga disimpulkan bahwa model hipotetis yang diusulkan didukung data dengan model empiris sebagaimana disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Empiris Hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) dengan Prestasi Belajar Perencanaan Pembelajaran (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan koefisien korelasi murni yang positif dan berarti antara budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Purba (2008) yang menemukan adanya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja (kinerja) pemimpin jurusan

di Universitas Negeri Medan dan hasil penelitian Pakpahan (2009) yang menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (kinerja) kepala SMK negeri di Provinsi DKI Jakarta. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Ambarita (2010) yang menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (kinerja) dosen di Universitas Negeri Medan serta mendukung terhadap teori yang diacu, yaitu: Model Teoretis Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja dan Kepuasan dari Robbins dan Judge (2009) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja (prestasi).

Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan koefisien korelasi murni yang positif dan berarti antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Syarifudin (2006) yang menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja (kinerja) kepala SLTP-N se-Kabupaten Serang, Provinsi Banten dan hasil penelitian Pakpahan (2009) yang menemukan adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja (kinerja) kepala SMK negeri di Provinsi DKI Jakarta. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Siburian (2005) yang menemukan adanya korelasi positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran serta mendukung terhadap teori yang diacu, yaitu: Model Teoretis Motivasi Prestasi Kerja dari Mitchell yang dipaparkan

kembali oleh Kreitner dan Knicki (2003) yang menjelaskan bahwa motivasi secara langsung memengaruhi prestasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian diajukan kesimpulan sebagai berikut: ada hubungan berbanding lurus yang berarti antara budaya organisasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran, yang mana semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi prestasi belajar perencanaan pembelajaran; dan ada hubungan berbanding lurus yang berarti antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran, yang mana semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi prestasi belajar perencanaan pembelajaran.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dalam rangka meningkatkan prestasi belajar perencanaan pembelajaran mahasiswa Program Sarjana Kependidikan Bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ), perlu dilakukan usaha yang dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi berprestasi mahasiswa. Penguatan budaya organisasi bagi mahasiswa PSKGJ yang merupakan guru SD dapat dilakukan melalui kegiatan sosialisasi dan difusi budaya, indoktrinasi, dan pelatihan yang dapat meningkatkan kesadaran tentang bagaimana berpikir dan berperilaku yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi. Peningkatan motivasi berprestasi dapat dilakukan dosen pengampu mata kuliah perencanaan pembelajaran bekerja sama dengan dosen penasehat akademik melalui pemberian penjelasan tentang pentingnya mahasiswa memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam rangka mencapai prestasi belajar yang baik.

RUJUKAN

- Ambarita, Biner. 2010. Analisis Alur Utama Hubungan Variabel Penentu Kinerja Dosen . Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Personalia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Negeri Medan. *Disertai*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behaviour. Improving Perfomance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan. Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali dan Pudji Muljono. 2004. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 1996. *Organisasi. Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Terj. Erly Swandy, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Lussier, Robert N., 1997. *Management Concepts. Applications. Skill Development*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. London: Prentice Hall.
- Pakpahan, Wannan. 2009. Pengaruh Pengetahuan Manajerial, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMK Negeri di Provinsi DKI Jakarta (2009). *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Purba, Sukarman. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pearson Education, Inc.,
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siburian, Paningkat. 2005. *Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Prestasi Belajar Mahasiswa*. Medan: Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT Universitas Negeri Medan.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syarifudin, E. 2006. Hubungan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengetahuan Kepemimpinan Pendidikan dengan Kinerja Kepala Sekolah. *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Wahab, Abdul Azis. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.