

Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai)

Miftakhul Arif

Sekolah Tinggi Agama Islam Fatahillah Serpong
miftalmahbub@gmail.com

Abstract: *This study aims to identify and test the empirical data on the relationship of academic culture and organizational culture with teacher performance separately or simultaneously. In this study, the authors used survey method with the correlational approach regression the quantitative data obtained from the object of research is school teachers Islam Al-Azhar BSD. Samples were as many as 93 respondents Islamic School teacher population of Al-Azhar BSD in the academic year 2016-2017. The data collection was done by using a questionnaire/questionnaire, observation, and documentation. Type of analysis is correlation and regression analysis were described descriptively. The results of this study are: First, There is a positive and significant academic culture on teacher performance with the correlation coefficient (r) of 0,804 and a coefficient of determination (R²) of 64,6%. Secondly, There is a positive and significant relationship of organizational culture on teacher performance with the correlation coefficient (r) of 0,736 and a coefficient of determination (R²) of 53,7%. Thirdly, there is a positive and significant academic culture and organizational culture simultaneously on teacher performance. The correlation coefficient of 0.813 while the coefficient of determination of 66,1%.*

Keywords: *Academic Culture, Organizational Culture, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait hubungan budaya akademik dan budaya organisasi dengan kinerja guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional dan regresi terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 93 responden populasi guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD pada tahun ajaran 2016-2017. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah: Pertama, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya akademik terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,804 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 64,6%. Kedua, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,736 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 53,7%. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya akademik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi sebesar 0,813 sedangkan koefisien determinasi sebesar 66,1%.

Kata Kunci: *Budaya Akademik, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan, dalam hal ini adalah guru.

Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, oleh karena itu guru dituntut supaya memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi yang memadai menjadi sesuatu yang sangat urgen dalam pendidikan, karena dengan kemampuan tersebut, guru dapat melakukan transfer knowledge dan transfer character terhadap anak didiknya. Hal ini sesuai dengan apa yang tertuang dalam Bab II pasal 2 Keputusan Menteri Pendidikan No.232/U/2000 tentang tujuan dan arah pendidikan yaitu menyiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dalam menerapkan, mengembangkan, dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian, serta menyebarkan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan dan memperkaya kebudayaan nasional. Ini berarti budaya akademik dituntut dilaksanakan secara kompetitif dengan kualitas unggul di sekolah-sekolah.\

Budaya akademik sebagai suatu subsistem sekolah memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat (civil society) dan bangsa secara keseluruhan. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan dikalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut.

Sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki budaya akademik yang baik di dalamnya, proses pembelajarannya sesuai dengan rencana pengajaran yang dibuat. Media yang digunakan juga sesuai dengan kebutuhan materi pelajaran yang diajarkan. Contoh-contoh atau analogi yang digunakan juga mendukung dalam memberikan pemahaman kepada peserta didik. Inilah bentuk kecil yang harus ada dalam pengajaran di sekolah, sehingga kinerja guru juga akan dinilai dengan kualitas budaya akademik yang dimiliki guru.

Budaya akademik ini akan menjadi sangat penting dalam sekolah karena dengan dibudayakannya nilai akademik, paling tidak siswa akan merasakan luar biasanya berada di lingkungan sekolah. Peraturan-peraturan yang dibuat juga dalam rangka membantu siswa dalam belajar. Lingkungan sekolah sebaiknya selalu ditata dengan penuh perhatian dan pertimbangan, jangan sampai membuat siswa dan wali siswa kecewa dengan lingkungan sekolah itu. Dengan demikian perubahan dan pembaharuan dalam kegiatan akademik menuju kondisi yang ideal menjadi sebuah keniscayaan, karena menjadi harapan dan dambaan setiap insan yang mengabdikan dan mengaktualisasikan diri melalui dunia pendidikan. Perubahan dan pembaharuan ini hanya dapat terjadi apabila digerakkan dan didukung oleh pihak-pihak yang saling terkait, memiliki komitmen dan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap perkembangan dan kemajuan budaya akademik. Ini artinya dalam memajukan budaya akademik dalam sebuah lembaga pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terbangun di dalamnya. Budaya organisasi ini akan memberikan

suatu sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan guru.

Namun, pada realitanya seringkali hal ini diremehkan, karena menganggap budaya organisasi itu tidak penting, dan menganggap bahwa penyampaian pelajaran itulah yang terpenting dalam sekolah. Anggapan seperti inilah yang akhirnya membuat sekolah/lembaga pendidikan itu akan rusak. Hal ini disebabkan masyarakat sekolah akhirnya tidak menjalankan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka. Tidak adanya aturan dan herarki dalam organisasi sekolah inilah yang akan membuat sekolah tidak bisa berjalan secara normal. Pertanyaannya kemudian, apakah terdapat hubungan budaya akademik terhadap kinerja guru? Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru? Apakah terdapat hubungan antara budaya akademik dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru? Pertanyaan-pertanyaan ini sangat penting dicarikan jawabannya guna memberikan kontribusi kepada dunia pendidikan, baik dari segi informasi serta sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi kajiannya hanya di Sekolah Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai, mulai dari tingkat SD, SMP, bahkan sampai SMA.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja adalah mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (Strategic Planning) suatu organisasi. Sementara Whitmore mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Ini artinya kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggungjawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, pengarahan dari pemimpin suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang.

Pandangan lain dikemukakan King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya sebagai seorang guru, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan

untuk mengukur kinerja guru sekolah dasar. Kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran tersebut dapat dipilah menjadi dua, yakni kegiatan mengajar dan kegiatan belajar, masing-masing kegiatan tersebut memiliki makna yang berbeda. Kegiatan mengajar dilakukan oleh satu orang guru atau lebih, sedangkan kegiatan belajar dilakukan oleh si pembelajar, baik secara individu maupun secara kelompok. Degeng mendefinisikan kedua istilah tersebut bahwa pengajaran adalah upaya membelajarkan siswa, sedangkan belajar adalah pengaitan pengetahuan baru pada struktur kognitif yang sudah dimiliki siswa. Dengan demikian, kegiatan pengajaran merupakan kegiatan guru untuk mengorganisir berbagai sumber belajar, yang dalam pandangan Association for Educational Communication and Technology (AECT) sumber belajar tersebut meliputi pesan, orang, bahan, peralatan, teknik, dan latar atau lingkungan. Sedangkan kegiatan belajar pada prinsipnya adalah upaya bagaimana memberikan sesuatu pengetahuan terbaru kepada siswa dengan jalan mengaitkannya ke sejumlah pengetahuan yang telah mereka miliki.

Budaya Akademik

Budaya Akademik (Academic Culture) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik khususnya di lembaga Pendidikan. Budaya akademik lebih cenderung diarahkan pada budaya sekolah (school culture) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif.

Ciri-ciri perkembangan budaya akademik sekolah, dapat dilihat dari berkembangnya: 1) Pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggungjawab moral. 2) Kebiasaan membaca. 3) Penambahan ilmu dan wawasan. 4) proses belajar-mengajar. 5) Diskusi 6) Manajemen sekolah yang baik.

Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan dikalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut. Dalam rangka mewujudkan sekolah yang baik, para civitas akademika sekolah sangat dianjurkan untuk menciptakan budaya akademik sebagai berikut: Budaya kerja disiplin dan tepat waktu, budaya membaca. C) Budaya menulis/berkarya, budaya malu dalam melakukan hal negatif, budaya hidup sehat dalam perilaku sehari-hari, budaya bersih, aman, dan nyaman, budaya cinta damai dan saling menghargai, budaya taat asas dan aturan, budaya toleransi dan transparansi, budaya jujur dan tanggungjawab, budaya kerja yang kreatif, budaya kerja yang ramah lingkungan, budaya keteladanan, budaya kesadaran yang tinggi

akan pentingnya kualitas, Budaya kerja keras dan menghargai waktu, budaya tolong menolong.

Demikian juga budaya akademik dapat ditingkatkan dengan upaya melalui beberapa pemenuhan kualifikasi komponen sebagai berikut: Pengembangan sumber daya manusia masyarakat akademik, pengembangan infrastruktur pendidikan, Pengembangan kinerja civitas akademika, peningkatan kualitas pembelajaran, tersedia jaminan mutu, tersedia perpustakaan yang berkualitas, tersedia ICT yang sangat berkualitas, tersedia laboratorium yang berbasis kebutuhan, terselenggaranya forum diskusi, seminar dan workshop.

Budaya Organisasi

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga kelompok atau fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pengerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggungjawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.

Sementara budaya organisasi, menurut Gareth R. Jones adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya Organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

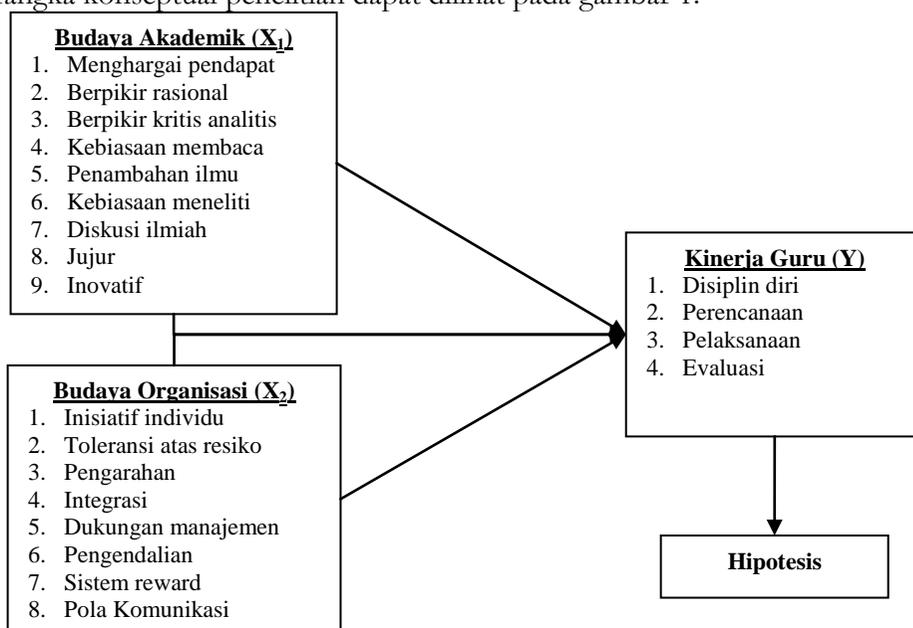
Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalau pun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Paul E. Heckman sebagaimana dikutip

oleh Stephen Stolp mengemukakan bahwa “the commonly held beliefs of teachers, students, and principals”.

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Dalam hal ini, Larry Lashway menyebutkan bahwa “schools are moral institutions, designed to promote social norms,...”.

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 1 diatas maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: pertama, terdapat hubungan antara budaya akademik dengan kinerja guru. Kedua, terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Ketiga, erdapat hubungan antara budaya akademik dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja guru

Metode Penelitian

Jika dilihat dari tingkat eksplanasi (level of explanation), penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang meneliti dan mempelajari suatu objek, kondisi, peristiwa dan fenomena yang sedang berkembang di masyarakat pada masa sekarang dan data-data hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif. Dalam penelitian deskriptif, peneliti bisa

saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif. Penelitian jenis ini juga dapat menyelidiki kedudukan (status) variabel yang memiliki konstelasi dengan variabel lainnya. Bila dilihat dari waktu pelaksanaannya, penelitian ini dapat tergolong ke dalam jenis penelitian cross sectional, yaitu penelitian yang dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.

Sementara teknik pengambilan sample (purposive sampling) dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria tersebut adalah seluruh guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD pada tahun pelajaran 2016-2017 yang berjumlah 107 orang. Para guru tersebut tersebar pada 3 unit sekolah yang ada di Sekolah Islam Al-Azhar BSD yaitu unit SD, SMP dan SMA. Sedangkan dalam penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas (independen) maupun variabel terikat (dependen). Model angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya.

Angket ini digunakan untuk mengambil data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel terikat: kinerja guru (Y), dan variabel bebas: budaya akademik (X1) budaya organisasi (X2). Proses pengumpulan data penelitian dilakukan peneliti secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yang telah ditetapkan dalam teknik pengambilan sampel (sampel terpilih). Kuesioner diminta untuk diisi (dijawab) secara individu tanpa bekerjasama dengan responden lainnya.

Daftar pertanyaan yang disajikan diukur dengan menggunakan model skala Likert. Sugiyono menegaskan bahwa “skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasioanal. Metode survei dipergunakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan alat pengumpul data berbentuk angket (kuesioner), test dan wawancara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti. Di samping metode survei, penelitian ini juga menggunakan pendekatan korelasional dimana data-data yang diperoleh peneliti melalui survei itu diolah untuk menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Kajian dalam penelitian ini lebih mengarah pada studi deskriptif yaitu usaha untuk mendeskripsikan dan menginterpretasi apa yang ada. Ia bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang.

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Sekolah Islam Al-Azhar BSD didirikan sesuai dengan visi dan misi para pendiri, dalam rangka menciptakan layanan pendidikan yang bermutu dengan ilmu pengetahuan yang tinggi, modern, dan Islami. Untuk mendukung visi tersebut, Yayasan Muslim BSD terus berupaya meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, dan kurikulum yang sejalan dengan tuntutan zaman. Dengan demikian diharapkan Sekolah Islam Al-Azhar BSD akan menjadikan para lulusan yang lebih tinggi secara keilmuan, peka terhadap kemajuan teknologi dan shalih secara spiritual.

Adapun data guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD dari tingkat SD, SMP, dan SMA tahun pelajaran 2016-2017 adalah sebanyak 155 orang guru. Sedangkan data siswa Sekolah Islam Al-Azhar BSD tahun pelajaran 2016-2017 untuk tingkat SD sebanyak 914 siswa, sementara untuk tingkat SMP sebanyak 591 siswa, sedangkan untuk tingkat SMA sebanyak 524 siswa.

Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang hubungan budaya akademik (X1), dan budaya organisasi (X2), terhadap kinerja guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi baik sederhana maupun berganda tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis sebagai berikut:

- a. Persamaan regresi (Y atas X1, X2) harus linier.
- b. Galat taksiran (error) ketiga variabel penelitian harus berdistribusi normal
- c. Varians kelompok ketiga variabel penelitian harus homogen.

Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen. Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

- a. Uji Linearitas Persamaan Regresi

- 1) Hubungan Budaya Akademik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho: $Y = A + BX_1$, artinya persamaan regresi kinerja guru atas budaya akademik adalah linier.

Hi: $Y \neq A + BX_1$, artinya persamaan regresi kinerja guru atas budaya akademik adalah tidak linier.

Tabel 4.31
Linearitas Persamaan Regresi Y atas X_1

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya akademik	Between Groups	(Combined) Linearity	8099.394	32	253.106	7.139	.000
		Deviation from Linearity	6606.654	1	6606.654	186.349	.000
			1492.739	31	48.153	1.358	.154
	Within Groups		2127.187	60	35.453		
Total			10226.581	92			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan menunjukkan nilai P Sig = 0,154 > 0,05 (5%) nilai $F_{hitung} = 1,358$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 31 dan dk penyebut 60 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,650 ($F_{hitung} 1,358 < F_{tabel} 1,650$), yang berarti ***H₀ diterima dan H₁ ditolak***. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau ***model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linear***.

1) Hubungan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho: $Y = A + BX_2$, artinya persamaan regresi kinerja guru atas budaya organisasi adalah *linier*.

Hi: $Y \neq A + BX_2$, artinya persamaan regresi kinerja guru atas budaya organisasi adalah *tidak linier*.

Tabel 4.32
Linearitas Persamaan Regresi Y atas X_2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya organisas i	Between Groups	(Combined) Linearity	7485.781	33	226.842	4.883	.000
		Deviation from Linearity	5543.064	1	5543.064	119.323	.000
			1942.717	32	60.710	1.307	.185
	Within Groups		2740.800	59	46.454		
Total			10226.581	92			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai P Sig = 0,185 > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 1.307$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 32 dan dk penyebut 59 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,65 ($F_{hitung} 1,307 < F_{tabel} 1,650$), yang berarti ***H₀ diterima dan H₁ ditolak***. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau ***model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linear***.

Dari uji linearitas persamaan regresi di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Rekapitulasi Hasil Uji Persamaan Regresi

No	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1.	Y atas X_1	H_0 diterima / H_1 ditolak	Linier
2.	Y atas X_2	H_0 diterima / H_1 ditolak	Linier

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji statistik normalitas. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

Pada uji normalitas ini, penulis menggunakan program SPSS v.22. persamaan yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Lilliefors dan Uji Shapiro Wilk. Distribusi data suatu variabel dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05 atau nilai $Z_{hitung} < Z_{tabel}$. Berikut penulis akan menjabarkan secara berurutan hasil uji normalitas tiap variabel.

- 1) Hubungan budaya akademik (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
 - H_0 : Galat taksiran kinerja guru atas budaya akademik adalah *normal*
 - H_1 : Galat taksiran kinerja guru atas budaya akademik adalah *tidak normal*

Tabel 4.34
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.27272069
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.035
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan menunjukkan nilai Sig. $0,200 > 0,05$ Z_{hitung} $0,049$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ (Z_{hitung} $0,049 < Z_{tabel}$ $1,960$), yang berarti **H_0 diterima dan H_1 ditolak**. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal**.

- 2) Hubungan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)
 H_0 : Galat taksiran kinerja guru atas budaya organisasi adalah *normal*
 H_1 : Galat taksiran kinerja guru atas budaya organisasi adalah *tidak normal*

Tabel 4.35
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.13496944
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.036
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113^c

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan nilai Sig. $0,113 > 0,05$ dan Z_{hitung} $0,084$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ (Z_{hitung} $0,084 < Z_{tabel}$ $1,960$), yang berarti **H_0 diterima dan H_1 ditolak**. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah berdistribusi normal**.

3) Hubungan Budaya Akademik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kinerja guru atas budaya akademik dan budaya organisasi adalah *normal*

H_1 : Galat taksiran kinerja guru atas budaya akademik dan budaya organisasi adalah *tidak normal*

Tabel 4.36
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.13746533
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.044
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^c

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan nilai Sig. $0,200 > 0,05$ Z_{hitung} $0,077$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,960$ (Z_{hitung} $0,077 < Z_{tabel}$ $1,960$), yang berarti **H_0 diterima dan H_1 ditolak**. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 adalah berdistribusi normal**.

Dari beberapa uji normalitas galat taksiran di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

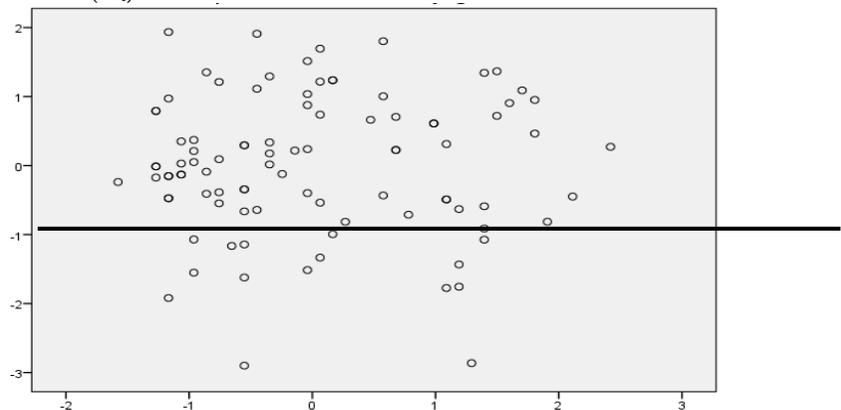
Tabel 4. 37
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Variabel	Telaah Z_{hitung}	Hasil	Kesimpulan
1.	Y - X ₁	Sig. 0,200 > 0,05 Z_{hitung} 0,077 < Z_{tabel} 1,960	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Normal
2.	Y - X ₂	Sig. 0,113 > 0,05 Z_{hitung} 0,084 < Z_{tabel} 1,960	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Normal
3.	Y - X ₁ dan X ₂	Sig. 0,200 > 0,05 Z_{hitung} 0,077 < Z_{tabel} 1,960	H ₀ diterima / H ₁ ditolak	Normal

b. Uji Homogenitas Varians

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

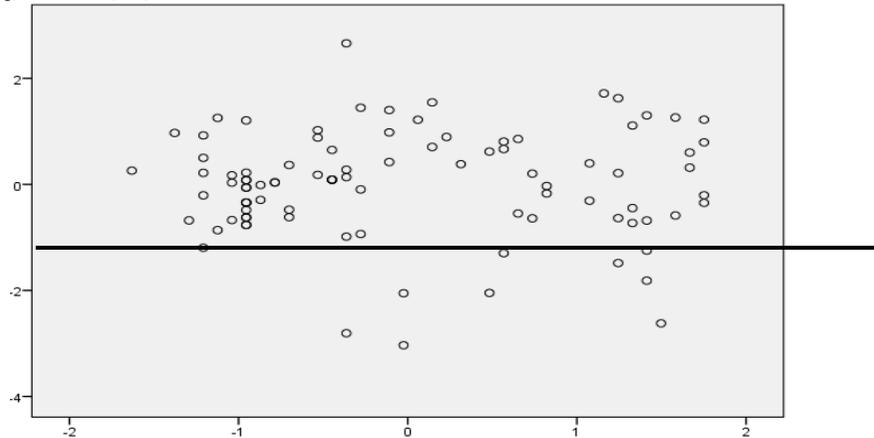
- 1) Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas budaya akademik (X₁)



Gambar 4.25
Heteroskedastisitas (Y - X₁)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

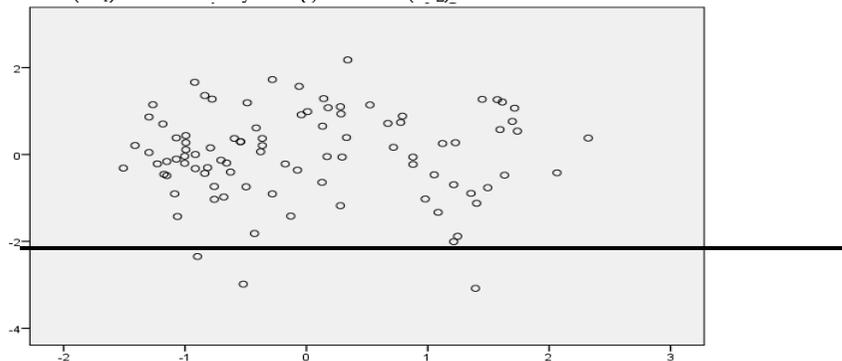
- 2) Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas budaya organisasi (X_2)



Gambar 4.26
Heteroskedastisitas ($Y - X_2$)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- 3) Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas budaya akademik (X_1) dan budaya organisasi (X_2)



Gambar 4.27
Heteroskedastisitas ($Y - X_1$ dan X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan

demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

Dari beberapa uji homogenitas varian di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4.38
Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varian

No	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1.	$Y - X_1$	tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>	Homogen
2.	$Y - X_2$	tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>	Homogen
3.	$Y - X_1$ dan X_2	tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>	Homogen

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah dirumuskan yaitu:

- a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya akademik terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.
- b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.
- c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya akademik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas, validitas dan reliabilitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis yang meliputi analisis korelasi *product moment* dan analisis regresi baik secara sederhana maupun ganda dengan menggunakan program statistik SPSS.

Analisis korelasi *product moment* atau lengkapnya *Product of the Moment Correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari *korelasi* antara dua variabel yang kerap kali digunakan. Disebut *product moment correlation* karena koefisien korelasinya diperoleh dengan cara mencari hasil perkalian dari moment-moment variabel yang dikorelasikan.¹

¹Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995, h. 177-178.

a. Hubungan budaya akademik (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

H_0 : $\rho_{y_1} = 0$ Tidak terdapat hubungan budaya akademik terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

H_1 : $\rho_{y_1} > 0$ Terdapat hubungan budaya akademik terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

Tabel 4.39
Uji Korelasi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

		Kinerja	Budaya akademik
Kinerja	Pearson Correlation	1	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
Budaya akademik	Pearson Correlation	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi di atas, analisis hubungan/korelasi terhadap pasangan-pasangan data dari variabel X_1 dengan Y tersebut menghasilkan koefisien korelasi r *product-moment* sebesar 0,804.

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (2-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (1-tailed) 0.000 < 0,05 berarti hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara X_1 dengan Y adalah signifikan. Dengan demikian, maka terdapat hubungan **positif dan signifikan** budaya akademik terhadap kinerja guru.

Tabel 4.40
Uji Determinasi Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.642	6.307

a. Predictors: (Constant), Budaya akademik

b. Dependent Variable: Kinerja

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien **determinasi R^2 (R^2 square) = 0,646**, yang berarti bahwa budaya akademik memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,6% dan sisanya yaitu 35,4 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.41
Uji Regresi Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.368	9.216		2.102	.038
Budaya akademik	.869	.067	.804	12.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y} = 19,368 + 0,869X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya akademik akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,869.

b. Hubungan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

H_0 : $\rho_{y_2} = 0$ Tidak terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

H_1 : $\rho_{y_2} > 0$ Terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

Tabel 4.42
Uji Korelasi Sederhana Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

		Kinerja	Budaya organisasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
Budaya organisasi	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan tabel tentang uji korelasi ρ_{y_2} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* (r_{y_1}) adalah 0,736.

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (2-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (2-tailed) 0.000 < 0,05 berarti hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara X_2 dengan Y adalah signifikan. Dengan demikian, maka terdapat hubungan **positif dan signifikan** budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4.43
Uji Determinasi Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.537	7.174

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien **determinasi R^2 (R square) = 0,542**, yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54,2% dan sisanya yaitu 45,8% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.44
Uji Regresi Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.395	8.843		5.247	.000
	Budaya organisasi	.657	.063	.736	10.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y} = 46,395 + 0,657X_2$, yang berarti

bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,657.

c. Hubungan budaya akademik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y)

H_0 : $\rho_{y_{12}} = 0$ Tidak terdapat hubungan budaya akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

H_1 : $\rho_{y_{12}} > 0$ Terdapat hubungan budaya akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Islam Al-Azhar BSD.

Tabel 4.45
Uji Korelasi dan Uji Determinasi ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y ($\rho_{y_{12}}$)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.813	.661	.654	6.205	.661	87.794	2	90	.000

Predictors: (Constant), Budaya akademik Kamad, Budaya organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi melalui kolom R. Maka koefisien korelasi ganda budaya akademik dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,813.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh nilai probabilitas (*sig.F change*) = 0,000. Karena nilai *sig.F change* $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya akademik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien **determinasi R^2 (R square) = 0,661**, yang berarti bahwa budaya akademik dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 66,1% dan sisanya yaitu 33,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.46
Uji Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y ($\rho_{y_{12}}$)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.985	9.069		2.093	.039
Budaya akademik	.670	.119	.620	5.624	.000
Budaya organisasi	.197	.098	.221	2.003	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y} = 18,985 + 0,670X_1 + 0,197X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya akademik dan budaya organisasi secara simultan akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,867.

PENUTUP

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai hubungan budaya akademik dan budaya organisasi dengan kinerja guru, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya akademik dengan kinerja guru SD, SMP dan SMA Islam Al-Azhar BSD. Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,804. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 64,6%. Arah pengaruh antara budaya akademik dengan kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 19,368 + 0,869X_1$, dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin budaya akademik (X_1) akan diikuti kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,869 poin.

Kedua, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru SD, SMP dan SMA Islam Al-Azhar BSD. Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,736. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 53,7%. Arah pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 46,395 + 0,657X_2$, dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin budaya organisasi (X_2) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,657 poin.

Ketiga, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya akademik dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SD, SMP dan SMA Islam Al-Azhar BSD. Nilai koefisien korelasi antara variabel-

variabel ini sebesar 0,813. Nilai koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 66,1%. Arah pengaruh budaya akademik dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 18,985 + 0,670X_1 + 0,197X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin budaya akademik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama akan diikuti kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,867 poin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, *Performance Management*. Nyutran: Tugu Publisher, 2004.
- Bastian, Indra, *Akuntansi Sektor Publik, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, 2001.
- Degeng, I Nyoman Sudana, *Ilmu Pengajaran Taksonomi Pengajaran*. Jakarta: Depdikbud, P2LPTK, 1989.
- Efendy, Muhadjir, "Implementasi Manajemen Perguruan Tinggi: Pengalaman Universitas Muhammadiyah Malang," *Makalah Semiloka Nasional "Manajemen Perguruan Tinggi Masa Depan untuk Meningkatkan Daya Saing Bangsa,"* Balikpapan, 21-23 Agustus 2007.
- Faisal, Sanapiah, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Gareth *Organizational Theory: Texts and Cases, Third Edition*, Prentice Hall International Inc., 2001.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1996.
- King, Patricia, *Performance Planning and Appraisal: A How-To Book for Manager*. New York, St. Louis San Francisco: Mc Graw-Hill Book Company, 1993.
- Machasin, dkk. "Strategi Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Agama Islam," *Jurnal Walisongo*, Vol. 19 No. 2 November 2011.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Sakdiah, "Karakteristik Manajemen Organisasi Islam," *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 20 No. 29 Januari-Juni 2014.
- Santana, Septiawan, dkk. "Budaya Akademis Internasional Mahasiswa Indonesia di Australia dan Kanada," *Jurnal Mimbar*, Vol. 25 No. 2 Juli-Desember 2009.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Whitmore, John, *Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.