



Urgensi Manajemen Waktu dalam Menjaga Profesionalitas Guru di Sekolah Sangkhom Islam Wittaya School Sadao, Songkhla Thailand

Ripidayani^{1*}, Zailani²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: ripidayani1106@gmail.com¹, zailani@umsu.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan urgensi manajemen waktu dalam menjaga profesionalitas guru di Sekolah Sangkhom Islam Wittaya School Sadao, Songkhla Thailand. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk menguji apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti, persepsi, tindakan, dan lainnya, secara holistik. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan kuesioner pernyataan terkait urgensi manajemen waktu bagi profesionalitas guru di sekolah. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis data. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pembinaan tenaga guru memerlukan waktu yang lama untuk mencapai perubahan hasil yang signifikan. Oleh karena itu, berhasil tidaknya pembinaan profesionalitas guru harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan saja.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Profesionalitas Guru.

Abstract

This study aims to describe the urgency of time management in maintaining teacher professionalism at Sangkhom Islam Wittaya School Sadao, Songkhla Thailand. The method used in this study is a quantitative approach to examine what is experienced by research subjects such as perceptions, actions, and others, holistically. Data collection was carried out using questionnaires and statement questionnaires regarding the urgency of time management for teacher professionalism in schools. Furthermore, the normality test, reliability test, and data hypothesis testing were carried out. The conclusion from this study is that teacher training takes a long time to achieve significant changes in results. Therefore, the success or failure of teacher professional development must be measured by the performance concerned and not by additional knowledge and or skills alone.

Keywords: Principal, Work Motivation, Teacher Professionalism.

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan pelaksanaan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah mempertegas bahwa pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas sumber daya manusia Indonesia, dan memperluas serta meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan. Guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional, pemerintah melakukan berbagai usaha antara lain dengan memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan kemampuan profesional tenaga pengajar dan kepala sekolah.

Peningkatan relevansi pendidikan dilakukan, baik dalam segi jumlah, lulusan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam pembangunan. Usaha meningkatkan efisiensi serta efektifitas pengelolaan pendidikan juga telah dilakukan melalui penyempurnaan tatalaksana dan perencanaan, pengawasan, dan

pemeriksaan terhadap pelaksanaan pendidikan baik melalui penyempurnaan Undang-undang pendidikan, kurikulum dan pelaksanaan pendidikan baik di pemerintah pusat dengan dikeluarkannya undang-undang pendidikan, undang-undang guru dan dosen, peraturan pemerintah dengan dibentuknya Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) maupun ditingkat sekolah sebagai pelaksana melalui Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (Hery,2012).

Melihat kenyataan tersebut, mantan Menteri Pendidikan Nasional Wardiman Djoyonegoro dalam pernyataan, mengungkapkan sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni: sarana gedung, buku yang berkualitas, guru dan tenaga kependidikan yang profesional (Heri, 2012). Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik.

Untuk menanamkan peranannya ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya (Suharsimi, 1990).

Sejalan dengan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah, dalam pendidikan pun dikembangkan otonomi sekolah yang dikenal dengan pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yakni model pengelolaan sekolah yang memberikan otonomi atau kemandirian kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (*stakeholders*) sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah (Sukmadinata, 2009).

Menurut konsep ini, sekolah harus mampu menterjemahkan dan menangkap esensi kebijakan makro pendidikan serta memahami kondisi lingkungannya untuk kemudian melalui proses perencanaan, sekolah harus berusaha memformulasikannya ke dalam kebijakan mikro dalam bentuk program-program prioritas sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sekolah yang bersangkutan (Moleong, 2007).

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru, antara lain: (1) Adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) Belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) Pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) Kesejahteraan guru yang belum memadai. Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan.

Departemen Pendidikan Nasional (2004:2) menjelaskan bahwa rendahnya kualitas pendidikan dimaksud antara lain: (1) Kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal, (2) Kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa, (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar (hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi International Education Achievement, 2007). Sehubungan dengan itu, Undang-undang No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional yang berisi perintisan pembentukan Badan Akreditasi dan Sertifikasi Mengajar di daerah merupakan bentuk dari upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan secara nasional.

Departemen Pendidikan Nasional (2004:2) menjelaskan pengelolaan waktu atau manajemen waktu dalam pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan pengelolaan terhadap waktu dalam proses kegiatan

pembelajaran mulai dari menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada penilaian hasil pembelajaran agar bisa dilaksanakan dengan baik dan terlaksana dengan baik. Guru yang memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pembelajaran selalu penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya berdasarkan manajemen waktu yang baik (Muhaimin, 1993).

Manajemen waktu dengan cepat menjadi lebih penting baik bagi kehidupan pribadi individu serta susunan organisasi, termasuk pada pelaksanaan pembelajaran. Pengelolaan waktu atau manajemen waktu yang baik dan efektif sangat bermanfaat dalam pengertian penghematan biaya maupun pegawai. Menurut Drucker Timpe (2002). "*Waktu adalah sumber yang paling langka dan jika itu tidak dapat dikelola, maka hal lainpun tidak dapat dikelola*". Maksudnya adalah untuk mempelajari aspek manusia dari perubahan sikap menuju pengelolaan lebih baik dari sumber waktu yang berharga (Muhaimin, 1993). Pelaksanaan organisasi sekolah, guru diharuskan mengelola waktu dengan baik. Hal ini sangat penting karena dengan pengelolaan waktu yang baik akan tercipta suasana pembelajaran baik, kondisi pembelajaran yang baik akan menimbulkan motivasi mengajar yang tinggi pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu melaksanakan pembelajaran secara profesional.

Kompetensi inilah yang maksud dengan kompetensi profesional guru yaitu kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program pelaksanaan pembelajaran beserta pengelolaan waktunya, kemampuan melaksanakan atau mengelola pembelajaran, dan kemampuan menilai proses pembelajaran. Sehingga seorang guru yang memiliki kompetensi profesionalnya tinggi akan selalu melakukan manajemen waktu dengan baik dan yang pasti memiliki motivasi mengajar yang tinggi pula. Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh antara manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, deskriptif dan metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan rancangan penelitian korelasi. Kuantitatif artinya analisis dilakukan terhadap data yang berbentuk angka (Sriningsih 2000). Deskriptif, karena kegiatannya berupa pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian (Consuello,1993:71). Karena keadaan sedang berjalan sehingga data-datanya dapat dilacak melalui kuesioner atau dokumen yang relevan (Gulo 2003:20). Sedangkan rancangan penelitian korelasi, karena peneliti ingin mengetahui tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi (Consuello,1993:87).

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh sekolah Islam Wittaya School Sadao, Songkla Thailand secara acak. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 selama kurang lebih 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Islam Wittaya School Sadao, Songkla Thailand sebanyak 9 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana karena pengambilan sampel dilakukan secara acak sebanyak 9 orang), tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Data

Responden Menurut Pendidikan Terakhir ditampilkan dalam hasil distribusi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| Tahun | Pendidikan Terakhir | |
|------------------|---------------------|----|
| | S1 | S2 |
| 2015 | | |
| 2016 | | |
| 2017 | | |
| 2018 | | |
| 2019 | | |
| 2020 | | - |
| Rata-rata | | |

Sumber : Sekolah Islam Wittaya School Sadao, Songkhla Thailand

Berdasarkan tabel (1) di atas, diperoleh data bahwa dari orang responden, sebagian besar responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) yakni sebanyak 9 orang (%), sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir Pascasarjana (S2) masing-masing sebanyak orang (%).

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian menggunakan program SPSS, menunjukkan bahwa pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Untuk jelasnya kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Alat analisisnya adalah koefisien korelasi Product Moment Pearson yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu komputer program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen berdasarkan ketentuan yakni jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Untuk menentukan besaran r tabel dengan melihat pada tabel r signifikansi 5%, dengan ketentuan $n-2$ atau $57-2 = 55$. Dengan demikian, maka r tabel pada $df=55$ sebesar 0,2609 atau 0,261. Hasil perhitungan uji validitas yaitu:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Urgensi /Manajemen Waktu

| Variabel | Item | R hitung | R tabel | Sig | Keterangan |
|----------------------|------|----------|---------|-------|------------|
| Manajemen Waktu (X1) | X1.1 | 0,933 | 0,261 | 0,000 | Valid |

| | | | | | |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|
| Manajemen Waktu (X1) | X1.2 | 0,878 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Manajemen Waktu (X1) | X1.3 | 0,899 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Manajemen Waktu (X1) | X1.4 | 0,888 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Manajemen Waktu (X1) | X1.5 | 0,988 | 0,261 | 0,000 | Valid |

Sumber: Pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel (2) di atas, menunjukkan hasil kevalidan tiap butir pernyataan variabel Manajemen waktu (X1) memiliki nilai r hitung 0,933; 0,878; 0,899; 0,888; 0,988; seluruhnya lebih besar dari rtabel yakni 0,261 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Urgensi /Manajemen Waktu

| Variabel | Item | R hitung | R tabel | Sig | Keterangan |
|-------------------------|------|----------|---------|-------|------------|
| Profesionalisme Guru(Y) | Y1.1 | 0,899 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Profesionalisme Guru(Y) | Y1.2 | 0,738 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Profesionalisme Guru(Y) | Y1.3 | 0,739 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Profesionalisme Guru(Y) | Y1.4 | 0,887 | 0,261 | 0,000 | Valid |
| Profesionalisme Guru(Y) | Y1.5 | 0,985 | 0,261 | 0,000 | Valid |

Sumber: Pengolahan data SPSS.

Berdasarkan tabel (3) di atas, menunjukkan hasil kevalidan tiap butir pernyataan variabel Profesionalisme guru (Y) memiliki nilai r hitung 0,899; 0,738; 0,739; 0,887; dan 0,899 seluruhnya lebih besar dari rtabel yakni 0,261 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih dalam waktu yang berbeda. Proses pengujian reliabilitas juga menggunakan program yang sama, yaitu dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sehingga hasil pengujian yang diperoleh akan benar-benar valid dan reliabel. Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran tesis ini dapat disimpulkan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|------------|
| Urgensi/ Manajemen waktu (X1) | 0,824 | Reliabel |
| Profesionalitas Guru (X2) | 0,816 | Reliabel |

Berdasarkan Tabel (4) di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel manajemen waktu (X1), dan profesionalisme guru (Y) lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan item pada variabel manajemen waktu (X1), profesionalisme guru (Y) adalah reliabel (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah penjelasan mengenai Pengaruh Manajemen Waktu, terhadap Profesionalisme Guru. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan guru sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Dengan demikian, akan dapat terlihat hubungan pengaruh antar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kompetensi Profesional Guru .Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel manajemen waktu berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap profesional guru di Sekolah Islam Wittaya School Sadao, Songkla Thailand Pengelolaan waktu atau manajemen waktu dalam pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan pengelolaan terhadap waktu dalam proses kegiatan pembelajaran mulai dari menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada penilaian hasil pembelajaran agar bisa dilaksanakan dengan baik dan terlaksana dengan baik.

Guru yang memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pembelajaran selalu penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya berdasarkan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu dengan cepat menjadi lebih penting baik bagi kehidupan pribadi individu serta susunan organisasi, termasuk pada pelaksanaan pembelajaran. Pengelolaan waktu atau manajemen waktu yang baik dan efektif sangat bermanfaat dalam pengertian penghematan biaya maupun pegawai. Menurut Drucker (dalam Timpe 2002).” Waktu adalah sumber yang paling langka dan jika itu tidak dapat dikelola, maka hal lainpun tidak dapat dikelola.” Maksudnya adalah untuk mempelajari aspek manusia dari perubahan sikap menuju pengelolaan lebih baik dari sumber waktu yang berharga.

Manajemen waktu sangat penting bagi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pentingnya manajemen waktu bagi guru adalah dalam meningkatkan kinerja dan profesional sangatlah besar. Mengingat dengan manajemen waktu yang baik, diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kompetensi profesionalnya. Maka sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat pengaruh antara manajemen waktu dengan kompetensi profesional guru.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil dan pembahasan di atas, disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru di Sekolah Islam Wittaya School Sadao, Songkla Thailand artinya perubahan manajemen waktu mempunyai pengaruh terhadap perubahan kompetensi profesional guru, atau dengan kata lain apabila manajemen waktu seorang guru baik maka terjadi peningkatan kompetensi profesional Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru di Sekolah Islam Wittaya School Sadao, Songkla Thailand artinya perubahan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap perubahan kompetensi profesional guru, atau dengan kata lain apabila motivasi kerja guru baik maka akan terjadi peningkatan kompetensi profesional guru. Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru, artinya perubahan kinerja guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan kompetensi profesional guru, atau dengan kata lain apabila kinerja guru baik maka akan terjadi peningkatan kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, J., & Ahmad, M. (2006a). *Manajemen Waktu*, terjemahan Khozin Abu Faqih. Bandung: Syaamil Cipta Media.
- (2006b). *Rahasia Kesuksesan*, terjemahan Khozin Abu Faqih. Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Adlan, A. (2000). *Hubungan Sikap Guru Terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja*. Jakarta: Matahari.
- Anastasia, D., & Ciptono, C. (2001). *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Aqib, Z. (2002). *Profesional Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Cendekia.
- Arinkunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cronin, J., & Steven A. T. (1994). *Servery Versus Serqual*. *Journal of management*.
- Dewanto, P. H. (2005). *Metodologi Penelitian: Tinjauan Filosofis dan Praksis*. Semarang: UNNES Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2000). *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hamid, A. S. (2003). *Bagaimana Muslimah Memanfaatkan Waktu?* Jakarta: Gema Insani.
- Hamzah, H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (1996). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hofmeister, A. M., & Margaret, L. (1990). *Research into Practice: Implementing Effective Teaching Strategies*. Boston USA: Allyn and Bacon.
- Idris, Z. (1981). *Dasar-dasar Kependidikan*. Padang: Angkasa Raya.
- Ibrahim, R. (2002). *Kurikulum Pembelajaran*. Bandung: Jurusan KTP FIB UPI.
- Joni, T. R. (1984). *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud.Literatur/1657063-organisasi-dan-pengorganisasian. Sun, 26 Agustus 2007. 15:30:00 GMT.
- Milles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mulyana, I. (2007). *Manajemen Waktu*, <http://id.Shvoong.Com/books/Manajemen>. Sun, 26 Agustus 2007
- Nasution, S. (2002). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Owen, R. G. (1987). *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sudjana, N. (1989). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, S. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.