

Budaya Organisasi Madrasah dan Kinerja Guru di MTs Insan Cendekia Sangatta Kab. Kutai Timur

Anwar Arifin¹, Ajahari², Misbah³, Asmawati⁴, Puspita⁵,
M. Andriana Gaffar⁶, Arman Paramansyah⁷

¹STIE Nusantara Sangatta, ^{2,4,5}IAIN Palangkaraya, ³Kemenag Kab. Sukamara,

⁶Universitas Islam Nusantara, ⁷IAI-Nasional Laa Roiba Bogor

anwararifin1385@gmail.com, ajahari@iain-palangkaraya.ac.id

misbahsayung@gmail.com, asmawati@iain-palangkaraya.ac.id

puspita@iain-palangkaraya.ac.id, Andriana.gaffar@uninus.ac.id,

paramansyah.aba@gmail.com

ABSTRACT

Madrasahs are part of an educational organization that organizes education with Islamic characteristics. Madrasahs continue to innovate and reform in their implementation, so that they become educational institutions that have advantages and are able to compete in the midst of globalization. the performance of teachers and the culture of the madrasa organization which is reflected in aspects of values and norms that are believed to be true, attitudes and behavior of madrasa residents, as well as all habits and traditions that are internalized with existing educational programs in madrasahs. The purpose of this study is to describe the organizational culture of madrasahs by referring to theoretical concepts, descriptive analysis in an effort to improve teacher performance. The method in this study uses a qualitative approach. Data mining techniques through, documentation, interviews, and observation. Data is presented with a qualitative descriptive analysis. Respondents and informants in this study were madrasah heads and teachers at Madrasah Tsanawiyah Insan Cendekia Sangatta. The results of this study describe that the data that the researchers obtained from the results of observations, interviews and documentation related to the title of the study under study, namely "Madrasa Organizational Culture and teacher performance at MTs Insan Cendekia Sangatta, there are several research findings, namely Madrasah MTs Insan Cendekia Sangatta emphasizes standard aspects pedagogic competence towards professional competence, which is driven by the values of discipline and togetherness towards a culture of quality, the values developed at MTs Insan Cendekia Sangatta are more towards the goals of National Education, namely the goals and vision and mission of the institution. The process of developing the madrasa organizational culture at MTs Insan Cendekia Sangatta emphasizes religion through the goals, vision and mission of the institution and the values of the pesantren and strong will, as well as the impact of organizational culture and teacher performance at MTs Insan Cendekia Sangatta namely: teachers begin to grow the value of work discipline, a growing sense of mutual respect and appreciation, students grow in more diverse achievements both in academic and non-academic fields, the community begins to grow interest and high societal trust.

Keywords: *Organizational culture, Madrasah, Teacher performance.*

ABSTRAK

Madrasah merupakan bagian dari organisasi pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dengan ciri khas Islam. Madrasah terus melakukan inovasi dan reformasi dalam penyelenggaraannya, sehingga menjadi lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan serta mampu bersaing di tengah arus globalisasi. kinerja guru dan budaya organisasi madrasah

yang tercermin dalam aspek nilai-nilai dan norma yang diyakini kebenarannya, sikap dan perilaku warga madrasah, serta seluruh pembiasaan dan tradisi yang terinternalisasi dengan program-program pendidikan yang ada di madrasah. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan budaya organisasi madrasah dengan mengacu pada konsep teori, analisis deskriptif dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik penggalan data melalui, dokumentasi, wawancara, serta observasi. Data disajikan dengan analisis deskriptif kualitatif. Responden dan informan dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah dan guru pada Madrasah Tsanawiyah Insan Cendekia Sangatta. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa data yang peneliti peroleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi terkait dengan judul penelitian yang diteliti yaitu "Budaya Organisasi Madrasah dan kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta terdapat beberapa temuan penelitian yaitu madrasah MTs Insan Cendekia Sangatta menekankan pada aspek standar kompetensi pedagogik menuju kompetensi profesional, yang didorong oleh nilai-nilai kedisiplinan dan kebersamaan menuju budaya mutu, nilai yang dikembangkan di MTs Insan Cendekia Sangatta lebih pada tujuan Pendidikan Nasional yakni tujuan dan visi misi lembaga. Proses pengembangan budaya organisasi madrasah di MTs Insan Cendekia Sangatta menekan pada religius melalui tujuan, visi dan misi lembaga dan nilai-nilai pesantren serta kemauan kuat, serta Dampak budaya organisasi dan kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta yaitu: guru mulai tumbuh nilai disiplin kerja, tumbuh rasa saling menghormati dan menghargai, siswa tumbuh prestasi lebih beragam baik dalam bidang akademik maupun non akademik, masyarakat mulai tumbuh minat dan kepercayaan masyarakat tinggi.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Madrasah, Kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat. Saefullah (2012:88)

Budaya organisasi sekolah yang positif dapat juga mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personil yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam rangka penataan budaya organisasi

sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan keberhasilan di sekolah.

Kinerja guru atau prestasi kerja (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab dalam tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus selalu berusaha terus menerus untuk membantu, mengarahkan, memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Karena kepala sekolah merupakan orang yang sangat berpengaruh di dalam suatu sekolah. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, dimana salah satunya adalah kompetensi manajerial, yaitu kepala sekolah harus dapat mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Jadi sudah menjadi tugas kepala sekolah untuk memberi arahan, motivasi, dan juga mengelola serta mengembangkan guru demi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Sekolah memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Sekolah memiliki kekhasan sesuai dengan core bisnis yang dijalankan yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran, yaitu menumbuhkan kembangkan peserta didik sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

Madrasah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya, ada) dasar, lanjutan, tinggi; (menurut jurusan ada) dagang, guru, teknik, pertanian dan sebagainya. Bambang Murjianto (2009;289)

Minat dan animo masyarakat dikota Sangatta sangat tinggi untuk menyekolahkan anaknya di madrasah, namun madrasah negeri belum ada. Karena itulah para tokoh agama, tokoh masyarakat, dan sesepuh Kementerian Agama bersepakat untuk menjembatani proses berdirinya MTs Negeri 2 Kutai Timur dengan cara mendirikan MTs Insan Cendekia dalam wadah Yayasan Pendidikan Islam Insan Cendekia (YPI-IC) Sangatta dalam hal ini sementara proses pengusulan menjadi madrasah MTs Negeri 2 Kutai Timur.

MTs Insan Cendekia pada awal pendiriannya tahun 2010/2011 menerima siswa sebanyak 87 orang. Dari tahun ke tahun jumlah siswa selalu meningkat dan

pada tahun 2021/2022 jumlah siswa aktif 238 siswa dengan jumlah guru sebanyak 18 orang dan 2 orang tenaga kependidikan.

Dalam Kesuksesan MTs Insan Cendekia dalam memajukan kualitas lembaga pendidikan terlihat dari kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut. Kesuksesan suatu organisasi akan berbeda tergantung dari kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan budaya yang ada, karena budaya organisasi masing-masing sekolah berbeda. Sehingga, kepala sekolah benar-benar dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kondisi, situasi, kinerja para guru dengan budaya organisasi yang akan memberikan sumbangan terhadap kemajuan organisasi madrasah.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Budaya organisasi madrasah dan kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta Kab. Kutai Timur.

Rumusan Masalah sebagai berikut:

Bagaimana kinerja guru dan budaya organisasi madrasah, proses pengembangannya serta dampaknya di MTs Insan Cendekia Sangatta?

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai:

Menganalisis kinerja guru dan budaya organisasi madrasah, proses pengembangannya serta dampaknya di MTs Insan Cendekia Sangatta

Manfaat Penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi para pengambil kebijakan, sebagai salah satu acuan dalam mengambil kebijakan tentang budaya organisasi dan kinerja guru madrasah di sekolah.
- 2) Bagi pelaksana pendidikan dalam mensosialisasikan dan menanamkan nilai-nilai madrasah yang dimiliki, sehingga menjadi landasan budaya yang kuat dan mampu meningkatkan kinerja civitas madrasah.
- 3) Bagi peneliti lainnya sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya terutama dalam aspek budaya organisasi Madrasah.

TINJAUAN LITERATUR

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada madrasah pada hakekatnya adalah fenomena kelompok yang terbentuk dari interaksi sosial yang ada di madrasah. Oleh kerennanya aktualisasi budaya organisasi madrasah yang positif, tidak dapat lepas dari dukungan seluruh personil madrasah dan memerlukan waktu untuk menjadi sebuah tradisi/pembiasaan. Diperlukan keterlibatan dari kepala madrasah sebagai pimpinan (top Leader) madrasah baik dari unsur yayasan, pimpinan pesantren (pada madrasah yang berbasis pesantren), komite madrasah turut andil dalam upaya memberikan masukan dan kendali pada program-program madrasah.

Pimpinan perlu memberikan contoh melalui keteladanan, integritas, berfokus pada pencapaian visi, misi dan nilai-nilai organisasi yang baik kepada para guru, tenaga kependidikan dan warga madrasah secara keseluruhan. Seiring berjalannya waktu, pembiasaan akan menjadi tradisi dan dijadikan acuan dalam

bertindak dan berperilaku dilingkungan madrasah. Madrasah perlu merumuskan tata tertib dan norma-norma yang mengikat personil madrasah dalam berperilaku. Adanya kewajiban, hak dan sanksi akan melatih seluruh personil madrasah agar disiplin dalam tugasnya masing-masing. Nilai-nilai dan norma yang diterapkan di madrasah dapat berawal dari asumsi, persepsi, dan nilai-nilai baik dari internal maupun eksternal yang diseleksi terlebih dahulu. Hasil seleksi tersebut akan dirumuskan dan ditampilkan dalam bentuk budaya organisasi, misalnya dalam bentuk tertulis berupa tata tertib madrasah dan kode etik guru, termasuk juga petunjuk, nasehat yang diyakini memberikan manfaat dan dampak yang baik pada pencapaian visi-misi madrasah.

Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, budaya organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi; menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi; menentukan cara-cara kerja yang tepat, dan sebagainya. Agus Suryono (2001)

Victor Tan menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi, dan semuanya itu berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang, dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah, core values adalah nilai-nilai dominan yang diterima di seluruh organisasi, sedangkan pola perilaku adalah cara orang bertindak terhadap orang lainnya. Wibowo (2007)

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh keseluruhan anggota organisasi yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku organisasi. Dalam kehidupan bermasyarakat, budaya organisasi akan mempengaruhi nilai-nilai, sikap-sikap, asumsi dan harapan-harapan individu.

B. Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Sedangkan dengan kata lain bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Timple (2002)

Pengertian guru menurut undang-undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Secara prinsip para ahli sepakat bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Adapun ahli lain mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Ondi Saundi dan Aris Suherman, menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Ondi Saundi (2010:20)

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari beberapa penjelasan di atas bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan hasil kerja/prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standardan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Budaya Organisasi Madrasah dan kinerja guru yang dikembangkan MTs Islam Cendekia Sangatta.

Dari hasil temuan peneliti di lapangan, adapun kinerja guru di MTs Insan Cendekia dilihat dari empat standar kompetensi yang ada yakni standar kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Standar kompetensi yang paling ditonjolkan yakni kompetensi pedagogik, karena merupakan inti dari proses pendidikan.

Sedangkan budaya organisasi Madrasah yang dikembangkan melalui kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta yakni motivasi dan kebutuhan akan prestasi, kedisiplinan, rukun antar guru. ketaatan, shalat berjamaah di masjid, adab menuntut ilmu dan saling menghormati.

b. Proses Pengembangan Budaya Organisasi Madrasah dan Kinerja Guru di MTs Insan Cendekia Sangatta.

Dengan pengembangan budaya organisasi Madrasah dan kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta sesuai temuan di lapangan bahwa Proses pengembangan budaya organisasi yang ada di MTs Insan Cendekia Sangatta melalui beberapa tahapan; 1) Desire of change yakni berpedoman pada tujuan, visi, dan misi lembaga yang dijadikan sebagai acuan dasar atau pedoman untuk pengembangan lembaga pendidikan menjadi lebih maju, 2) Preparing (persiapan) mindset budaya, 3) Unfreezing melalui reward dan punishment, 4) Movement (menggerakkan) melalui motivasi dan dorongan, 5) Refreezing (pembekuan) melalui proses pembiasaan.

c. Dampak Pengembangan Budaya Organisasi madrasah dan Kinerja Guru di MTs Insan Cendekia Sangatta.

Adapun dampak budaya organisasi madrasah dan kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta yakni; Pertama guru yakni tumbuh nilai disiplin kerja dan saling menghormati dan menghargai. Kedua siswa yakni mulai tumbuh dalam prestasi siswa yang beragam baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Ketiga mulai tumbuh minat dan kepercayaan masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi terkait dengan judul penelitian yang diteliti yaitu "Budaya Organisasi Madrasah dan Kinerja Guru di MTs Isan Cendekia Sangatta terdapat beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

Kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta menekankan pada aspek standar kompetensi pedagogik menuju kompetensi profesional, yang didorong oleh nilai-nilai kedisiplinan dan kebersamaan menuju budaya mutu, nilai yang dikembangkan di MTs Insan Cendekia Sangatta lebih pada tujuan Pendidikan Nasional yakni tujuan dan visi misi lembaga.

Proses pengembangan budaya organisasi madrasah di MTs Insan Cendekia Sangatta menekan pada religius melalui tujuan, visi dan misi lembaga dan nilai-nilai pesantren serta kemauan kuat, serta Dampak budaya organisasi dan kinerja guru di MTs Insan Cendekia Sangatta yaitu: guru mulai tumbuh nilai disiplin kerja, tumbuh rasa saling menghormati dan menghargai, siswa tumbuh prestasi lebih beragam baik dalam bidang akademik maupun non akademik, masyarakat mulai tumbuh minat dan kepercayaan masyarakat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Suryano. 2001. Budaya Birokrasi Pelayanan Publik. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. Vol. 1, No. 2 (Maret–Agustus).
- Afifuddin. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung; Pustaka Setia.
- Agus, Suryano. 2001. Budaya Birokrasi Pelayanan Publik. Jurnal Ilmiah

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Murjiyanto. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Terbit Terang, 2009.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Perubahan, Edisi II* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Timple A. Dale, *Kinerja, (IKIP Yogyakarta. Terjemahan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002.
- UU Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru Dan Dosen, Bab I Pasal 1*.
- Ondi Saundi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama, 2010
- Moleong, 2008. *Lexy. Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Gramedia
- Sobirin, Ahmad. *Budaya Organisasi, Pengertian Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007)*
- Subni, Muhammad. *Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang. Tesis tidak diterbitkan (Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009)*
- Sudjana, Nana. 2012. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.