

Studi Empiris tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Motivasi Belajar dan Manajemen Pembelajaran terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

Vialinda Siswati ^{a*}

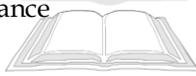
^aProgram Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

*Koresponden penulis: vialinda_02@jurnal.stitradenwijaya.ac.id

Abstract

Departing from the analysis of academic social symptoms, the background lack of interest or become a big burden for students to be active in learning due to various orientations including many tasks that are too difficult in quantity and quality. This problem has an impact on student achievement. The low level of student achievement can be seen from the students' achievement and the worse the students postponed the obligation to apply or complete other academic tasks as a whole. This study aims to determine the influence of Organizational Culture, Leadership Style, Motivation learning, And Satisfaction academic service Against Student Academic Performance. This research was conducted at Tarbiyah High School of Raden Wijaya Mojokerto. The number of samples taken 48 students. This study used a saturated sample. Data were collected by survey method. Data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that organizational culture, leadership style, learning motivation does not affect student academic performance. While learning management have an effect on to student academic performance.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Motivation learning, Management of learning, and Academic Performance



A. Latar Belakang

Ledakan jumlah penduduk angkatan kerja akan mencapai 113 juta pada tahun 2045 yang akan datang, membutuhkan kompetensi dan kapabilitas yang berdaya saing dunia, yang dimulai dengan daya saing universitasnya. Oleh sebab itu, politik anggaran UIN ke depan harus lebih berpihak pada kinerja akademik mereka, khususnya penelitian, publikasi ilmiah, mobilitas akademik, dan lain-lain. Kinerja rektor dalam peningkatan frekvensi penelitian dan publikasi dosen, harus menjadi bahan evaluasi kementerian. Kalau tidak, maka menjadi UIN tidak akan mengubah apa-apa selain penambahan jumlah mahasiswa, dosen, pejabat, dan gedung-gedung mewah. Lalu, untuk apa transformasi menjadi universitas tanpa sebuah idealisme rekognisi global, partisipasi akademisi UIN pada

pengembangan peradaban dunia, dan mobilisasi para alumni untuk memasuki pasar global (Musfah, 2016:155).

Berangkat dari analisis gejala sosial akademik, maka latar belakang kurang minat atau menjadi beban yang besar bagi mahasiswa untuk aktif dalam pembelajaran disebabkan berbagai orientasi diantaranya banyak tugas yang terlalu sulit secara kuantitas dan kualitasnya (Amin, 2015:54). Permasalahan ini berimbas pada prestasi belajar yang diraih mahasiswa. Rendahnya prestasi belajar mahasiswa terlihat dari nilai yang dicapai mahasiswa (Muhson, 2009:171) dan yang lebih parah lagi adalah mahasiswa menunda kewajiban mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas akademik lainnya secara keseluruhan (Rizvi, Prawitasari & Soetjipto, 1997:53).

Peningkatan kemampuan mahasiswa, prestasi yang dicapai mahasiswa, rasio kelulusan terhadap jumlah total mahasiswa, dan kompetensi lulusan seyogyanya mendapatkan perhatian yang serius untuk memperoleh kepercayaan stakeholder dalam menilai dan menetapkan penggunaan lulusannya (Ridwan, Suyono & Sarosa, 2013:59). Dalam hal ini kita hanya menciptakan solusi yang secara mendasar mengubah permainan dan menaikkan patokan di dalam dan di luar organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, kita hendaknya melihat lebih jauh dari aplikasi itu sendiri pada lingkungan dimana mereka digunakan. Infrastruktur, budaya, dukungan, desain organisasional, bakat, perubahan-perubahan manajemen, dan isu lainnya yang harus ditunjukkan (Zainal, Samad, Herijanto & Dalmeri, 2016: 467).

Pengembangan Kompetensi Sosial dan Budaya yang memiliki pengalaman inter-sosial kultural memiliki kemampuan yang lebih dalam berinteraksi dalam masyarakat majemuk sebagaimana Anderson dalam Irianto, (2015:149) menggambarkan dalam teori "*fundamental law of organizational success*" bahwa organisasi yang memiliki kompetensi dasar (*core competence*) yang bagus namun tidak memiliki budaya organisasi (*culture*) yang baik maka kinerja (*performance*) organisasi tersebut tidak optimal baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Bahkan keberhasilan pengembangan knowledge management tidak terlepas dari budaya organisasi. Dampak pengalaman memiliki pengaruh yang tinggi dalam menciptakan pegawai yang kompeten dalam global setting dengan karakter masyarakat majemuk, oleh karenanya organisasi harus melakukan berbagai strategi untuk mendukung upaya ini (Supriyono, Sumartono, & Sjamsuddin, 2016:102). Maka permasalahan yang mendasar adalah bagaimana kita melakukan *cultural change*, yaitu mengubah budaya organisasi dari budaya birokrasi menuju

budaya korporat yang fleksibel dan dinamis. Namun dari manakah kita harus memulainya? Budaya organisasi sangat tergantung dari anggota-anggota organisasi tersebut. Karenanya masalah paling krusial di sini adalah seleksi pimpinan dan anggota organisasi (Pradiansyah, 2010:88). Tanpa perubahan budaya, hanya ada sedikit harapan perbaikan yang terus-menerus dalam kinerja organisasi. Banyak pengamat dan cendekiawan mengakui bahwa budaya organisasi memiliki efek yang perkasa atas kinerja dan keefektifan organisasi jangka panjang. Hanya satu dari 75 organisasi yang menunjukkan bahwa budaya punya sedikit atau tidak punya dampak pada kinerja organisasi (Chatab, 2007:230). Tercapainya kinerja yang maksimal tidak bisa terlepas dari budaya organisasi dan peran perilaku pimpinan birokrasi, yang secara sinergi akan melahirkan kepuasan kerja (Fattah, 2017:3). Budihardjo (2008), dalam Budihardjo, (2011:192) mengemukakan bahwa dominansi budaya organisasi (nilai-nilai berasosiasi positif) berkorelasi dengan kinerja organisasi. Hal tersebut antara lain dikarenakan budaya kuat / dominan menjamin konsistensi, koordinasi dan kendali, mengurangi ketidakpastian, dan mendorong motivasi. Budaya kuat memfasilitasi keefektifan organisasi.

Memerintah apalagi memerintah secara demokratis berarti berkomunikasi terus-menerus dengan rakyat dan sesama instansi dan pejabat pemerintahan. Suatu gaya kepemimpinan sebagaimana pendapat Sularto (2011:528) "... Merealisasikan "akan" menjadi "kenyataan", itulah salah satu kriteria pemimpin". Pemimpin harus selalu visioner dan tidak memihak, selalu menjalin hubungan dengan berbagai jajaran baik secara vertikal maupun horisontal. Hubungan itu ditentukan oleh berbagai faktor seperti visi dan budaya kepemimpinan, interpretasi terhadap sistem kepemimpinan, gaya kepemimpinan, sistem yang berlaku, dan faktor kepribadian sang pemimpin (Sularto, 2011:528). Landasan atau

pondasi adalah kepemimpinan yang selalu belajar memenuhi tuntutan masyarakat dan lingkungan yang berubah. alam transformasi yang serba transparan, gaya kepemimpinan arogan, otoriter dan diktatorial di mana jalannya institusi atau organisasi dalam genggamannya satu tangan ditolak, karena tidak pada zamannya lagi, sudah kadaluwarsa, sudah obsolete. Saat ini gaya kepemimpinan yang dibutuhkan ialah demokratis dan kolegial (Sutoyo & Santoso, 2001:64).

Gaya kepemimpinan dioperasionalkan sebagai pola tingkah laku pimpinan yang diukur melalui empat gaya, yaitu *directing* (mengatur), *coaching* (melatih), *supporting* (mendukung), dan *delegating* (delegasi), (Suryani, 2015:126). Operasionalisasi diatas memerlukan komitmen yang kuat dari pemimpin dan anggotanya dalam sebuah instansi atau organisasi untuk itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, akomodatif, dan sesuai dengan konsensus (Nogi, 2005:119). Locke & Latham dalam Luthan, 1992, yang dimuat dalam Naskah Konferensi Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi. (2007) menyimpulkan kuatnya hubungan antara kepuasan dengan komitmen. Oleh karena itu, pencairan identitas sosial sebagai bentuk realitas sosial yang terjadi dalam organisasi akan menjadi faktor yang kritis dalam membentuk komitmen organisasi.

Dalam proses belajar mengajar ada banyak faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran, di antaranya: pendidik, peserta didik, lingkungan, metode/teknik, serta media pembelajaran (Suardi, 2018:1). Motivasi belajar yang tinggi kita butuhkan dalam menghadapi setiap tugas sebagai pelajar. Motivasi belajar berpengaruh pada tingkat keberhasilan (Hapsari, 2005:74). Motivasi adalah salah satu hal yang berpengaruh pada kesuksesan aktifitas pembelajaran siswa. Tanpa motivasi, proses pembelajaran akan sulit mencapai kesuksesan yang optimum (Hamdu & Agustina, 2011:90).

Pengawasan Pendidikan secara mikro dapat dikaitkan dengan pengawasan proses belajar-mengajar, pengawasan kependidikan lebih dikaitkan dalam konteks manajemen pembelajaran. Manajemen pembelajaran selalu dihadapkan pada tantangan, karena itu diperlukan visi dan strategi pengawasan yang efisien dan efektif sehingga hasil pengawasan dapat digunakan sebagai masukan dalam perencanaan, ... (Harsono, 1998:xxiv). *Coaching Mentoring Key Goals* Mengkoreksi perilaku yang kurang tepat, meningkatkan kinerja dan mengajarkan keterampilan yang terkait dengan peran dan tanggung jawab. Mendukung, membimbing pertumbuhan pribadi dari *mentee Initiatives for Mentoring Coach* mengarahkan proses pembelajaran serta instruksi (Purnawanto, 2010:148). Untuk itu, kesadaran manajemen dan kepemimpinan pendidikan tinggi seharusnya memiliki kekuatan, komitmen dan peduli untuk mereduksi kekecewaan mahasiswa, masyarakat dan stakeholders lainnya. Dalam konteks ini, perlu dicari upaya-upaya terobosan peningkatan penggunaan sumber daya akademik dan non akademik yang ada serta memperluas dan memaksimalkan SDM untuk mendukung efektivitas manajemen (Syafaruddin, 2012:34). Dalam konteks ini Tucker, Bryan (1991:28-30) menjealskan betapa pentingnya kehadiran kepemimpinan rektorat dan dekanat yang benar-benar fokus untuk menciptakan putusan-putusan strategis dengan prioritas yang jelas mengalokasikan sumberdaya (anggaran, personil dan sarana/prasarana lingkungan kampus) guna menjamin kualitas dan akuntabilitas tinggi. Pada intinya diperlukan keberanian pimpinan perguruan tinggi membuat, menyampaikan, menjual, melibatkan, dan melaksanakan putusan strategis dalam merancang dan melaksanakan peningkatan kualitas. Karena itu, strategi manajemen peningkatan mutu menjadi satu pilihan dalam menangani dan mengarahkan perubahan kualitas, pelayanan, dan kinerja perguruan tinggi sesuai yang diinginkan

(Syafaruddin, 2012:34).

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja akademik Mahasiswa.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja akademik Mahasiswa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi belajar terhadap Kinerja akademik Mahasiswa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelayanan akademik terhadap Kinerja akademik Mahasiswa.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Motivasi belajar, Dan Kepuasan pelayanan akademik Terhadap Kinerja akademik Mahasiswa.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Pendekatan yang peneliti gunakan adalah pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Mudrajat, 2007). Menurut (Singarimbun dan Effendi, 2005:5) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut (Sani & Maharani, 2013:180) penelitian *explanatory (explanatory research)* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Cara pengambilan sampel menggunakan pendapat Sugiyono (2014:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 48 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini akan digunakan data primer dan data skunder dari intern Instansi. Data primer adalah secara langsung diambil dari objek / obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. (Zulfikar, 2014:100). Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan. (Christianus, 2010:50). Adapun sumber data primer menurut Sugiyono (2014:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Contohnya adalah pada peneliti yang menggunakan data statistik hasil riset dari surat kabar atau majalah. (Zulfikar, 2014:101).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket (Kuesioner) (Sugiyono, 2014:137) dan Observasi. Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Version 20.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, melakukan uji validitas, uji reliabilitas untuk mengukur seberapa handal kuesioner dapat digunakan dan setelah pengujian tersebut dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolenieritas, dan heterokedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji ketetapan uji f , koefisien determinasi (R) dan uji t . Setelah uji asumsi klasik dan ketetapan maka selanjutnya uji hipotesis, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KAM (Y) = a + p_1BO + p_2GP + p_3M + p_4K + e$$

Keterangan :

KAM = Kinerja akademik Mahasiswa

A = Konstanta

P1 = Koefisien regresi budaya organisasi

P2 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

P3 = Koefisien regresi motivasi belajar

P4 = Koefisien manajemen pembelajaran

BO = Budaya Organisasi

GP = Gaya kepemimpinan

M = Motivasi belajar

K = Manajemen pembelajaran

e = eror

D. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi dengan perolehan t-hitung = -0,243 lebih kecil dari t-tabel = 1,681 atau dengan signifikansi $0,801 > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa. Secara teoritis temuan tersebut didukung oleh pendapat Wilderom dan Van den Berg (2000) yang menyatakan budaya organisasi mempengaruhi perilaku kepemimpinan (top manajemen) melalui dua cara, yaitu: (1) pimpinan puncak direkrut dari individu yang merepresentasikan budaya dalam organisasi, dan (2) budaya organisasi merupakan sumber daya organisasi yang digambarkan dalam proses pengambilan keputusan strategis pimpinan puncak (Utaminingsih, 2014:188). Temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil kajian Chen dan Francesco (2001:300), Block (2003) dan Sudarto (2004), dan beberapa peneliti lainnya. Hasil-hasil kajian tersebut mengkonfirmasi hubungan dengan derajat yang tinggi antara penerapan budaya organisasi dengan berbagai dimensi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya

dengan implementasi gaya kepemimpinan dalam organisasi. Chen dan Francesco (2001) menjelaskan bahwa budaya birokrasi dan nilai-nilai yang dianut (confusian) yang mempengaruhi budaya organisasi. Temuan ini sesuai dengan penelitian Mufidah (2018), Prihandayani (2017), dan Lina Dewi (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa.

Pengujian hipotesis kedua mendapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan perolehan t-hitung = -0,058 lebih kecil dari t-tabel = 1,681 atau dengan signifikansi $0,932 > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), hasil penelitian ini senada atau setidaknya didukung oleh penelitian Widhi, (2014) dikatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, Noersasongko, (2014) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan usaha.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi belajar dengan perolehan t-hitung = -0,200 lebih kecil dari t-tabel = 1,681 atau dengan signifikansi $0,842 > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), yang berarti motivasi belajar tidak berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa. Penelitian ini didukung Astuti, Sunarno, & Sudarisman, (2012) dengan hasil yang menyatakan Motivasi belajar tidak berpengaruh terhadap prestasi kognitif dan psikomotorik tetapi berpengaruh terhadap prestasi afektif; penelitian Syarif, (2012) yang hasil temuan penelitiannya menyatakan motivasi belajar tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan pengujian hipotesis ke empat mendapatkan hasil bahwa variabel manajemen pembelajaran dengan perolehan t-hitung = 8,254 lebih besar dari t-tabel = 1,681 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), yang berarti manajemen pembelajaran berpengaruh

terhadap kinerja akademik mahasiswa. Hasil penelitian ini didukung oleh Wardani, (2012) yang menyatakan ada pengaruh penerapan manajemen pembelajaran terhadap hasil belajar siswa ditunjukkan dengan harga koefisien r hitung sebesar 0,989.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja akademik Mahasiswa
2. Variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja akademik Mahasiswa
3. Variabel Motivasi belajar tidak berpengaruh terhadap Kinerja akademik Mahasiswa
4. Variabel Manajemen pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja akademik Mahasiswa

F. Daftar Pustaka

- Amin, A. R. (2015). *Sistem Pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada Perguruan Tinggi Umum*. Deepublish.
- Astuti, R., Sunarno, W., & Sudarisman, S. (2012). Pembelajaran IPA dengan Pendekatan Keterampilan Proses Sains Menggunakan Metode Eksperimen Bebas Termodifikasi dan Eksperimen Terbimbing Ditinjau dari Sikap Ilmiah dan Motivasi Belajar Siswa. *Universitas Sebelas Maret*, 51-59.
- Block, D. (2003). *The Social Turn in Second Language Acquisition*. Georgetown University Press, 3240 Prospect Street, NW, Washington, DC 20007.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., ... & Shapiro, D. (2001). Culture and procedural justice: The influence of power distance on reactions to voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 300-315.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Prasetiya Mulya.
- Chatab, N. (2007). *Diagnostic Management*. Penerbit Serambi.
- Christianus, S. (2010). *Belajar Kilat SPSS17*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmatara*. Elmatara.
- Hamdu, G., & Agustina, L. (2011). Pengaruh motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar IPA di sekolah dasar. *Jurnal penelitian pendidikan*, 12(1), 90-96.
- Hapsari, S. (2005). *Bimbingan & Kons SMA Kls X (2005)*. Grasindo.
- Harsono (1998) *Perspektif pengawasan dalam manajemen pembangunan nasional memasuki abad XXI: antara harapan dan kenyataan*, Jakarta: Balai Pustaka
- Irianto, E. S. (2015). *Pajak kepemimpinan dan masa depan*. Semarang: Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jawa Tengah.
- Mudrajad, K. (2002), *Metode Kuantitatif, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Penerbit AMP YKPN.
- Mufidah, R. N. (2018). efektivitas Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Android Aritmatika Digital Dalam Model Discovery Based Learning Terhadap Prestasi Belajar Sistem Komputer Kelas X Multimedia SMKN 6 Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret).
- Muhson, A. (2009). Peningkatan Minat Belajar dan Pemahaman Mahasiswa Melalui Penerapan Problem-Based Learning. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 39(2).
- Musfah, J. (2016). *Pendidikan Islam: memajukan umat dan memperkuat kesadaran Bela Negara*. Kencana.

- Noersasongko, E. (2014). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Usaha Serta Keberhasilan Usaha Pada Usaha Kecil Abtik Di Jawa Tengah. Disertasi 2014.
- Nogi, H. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pradiansyah, A. (2010). *You are A Leader: Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki*. Bandung: Kaifa.
- Prihandayani, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM Berbasis Proses, Pola Pikir Baru Mengelola SDM Pada Era Knowledge Economy*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ridwan, M., Suyono, H., & Sarosa, M. (2013). Penerapan Data Mining Untuk Evaluasi Kinerja Akademik Mahasiswa Menggunakan Algoritma Naive Bayes Classifier. *jurnal EECCIS*, 7(1), 59-64.
- Rizvi, A., Prawitasari, J. E., & Soetjipto, H. P. (1997). Pusat Kendali Dan Efikasi-Diri Sebagai Prediktor Terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 2(3), 51-66.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2005). *Model Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Suardi, M., (2018) *Belajar & Pembelajaran Kd.1, Cet. 1*, Yogyakarta: Deepublish
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sularto, S. (2011). *Syukur tiada akhir: jejak langkah Jakob Oetama*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Supriyono, B., Sumartono, M. S., & Sjamsuddin, S. (2016). *Antologi Administrasi Publik dan Pembangunan: Festschrift untuk Sjamsiar Sjamsuddin*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutoyo, A., & Santoso, J. (2001). *Strategi dan pemikiran perpustakaan: visi Hernandono*. Sagung Seto.
- Syafaruddin, M. P. (2012). *Pendidikan dan pemberdayaan masyarakat*. Perdana Publishing.
- Syarif, I. (2012). Pengaruh model blended learning terhadap motivasi dan prestasi belajar siswa SMK. *Jurnal pendidikan vokasi*, 2(2).
- Tucker, B. J., Collins, R. C., Ziegler, M. G., & Blantz, R. C. (1991). Disassociation between glomerular hyperfiltration and extracellular volume in diabetic rats. *Kidney international*, 39(6), 1176-1183.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology*, 53(4), 570-582.
- Wardani, D. (2012). Penerapan Manajemen Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 6 Syuhada Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Widhi, S. N. (2014). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen

Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Zainal, V. R., CFP., Samad, M. U. G, Herijanto, H., & Dalmeri, (2016) *Islamic Quality Education Management Pentingnya mengelola pendidikan bermutu untuk*

melahirkan manusia unggul menurut Islam, serta mencerdaskan umat dengan pendidikan bermutu dan Islami. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Zulfikar, B, I. N, (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika Ed.1,* Cet. 1 – Yogyakarta: Deepublish