

HUBUNGAN IKLIM KERJASAMA DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:

ELVI NOFRIDA
11578/ 2009

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN IKLIM KERJASAMA DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

Nama : **ELVI NOFRIDA**
NIM : 11578
Tahun Masuk : 2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Nellitawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19611103 198203 2 002

Pembimbing II



Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

PENGESAHAN

Dinyatakan **LULUS** setelah dipertahankan di depan tim penguji ujian skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri
Padang

HUBUNGAN IKLIM KERJASAMA DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

Nama : **ELVI NOFRIDA**
NIM : 11578
Tahun Masuk : 2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

TIM PENGUJI

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2. 
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd	3. 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	4. 
Anggota	: Sulastri, S.Pd, M.Pd	5. 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kota Solok
Penulis : **ELVI NOFRIDA**
NIM/ BP : 11578/ 2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. **Nellitawati, S.Pd, M.Pd**
2. **Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: (1) semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok, (2) Iklim Kerjasama pada Dinas Pendidikan Kota Solok, (3) hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “iklim kerjasama berhubungan secara signifikan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu untuk melihat hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 74 orang. Besar sampel penelitian adalah 50 orang yang ditentukan dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala likert lima alternatif jawaban yang telah valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan *Uji-t*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Semangat kerja di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup (77,27%), (2) Iklim kerjasama pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup (79,24%), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,71 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 7,03 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim kerjasama mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok”. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak sekali hambatan dan keterbatasan yang penulis hadapi baik dalam persiapan, penyusunan, maupun dalam tahap penyelesaiannya. Namun demikian, dibalik semua itu penulis juga memperoleh banyak pengalaman dan pelajaran berharga yang dapat dipetik hikmahnya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, penyediaan data dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini terutama kepada Yth,

1. Rektor Universitas Negeri Padang,
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan Skripsi ini,
3. Ketua jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan skripsi ini,
4. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd, selaku dosen Pembimbing I dan II yang telah dengan tabah membimbing peneliti menyelesaikan penelitian ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP,
6. Bapak Drs. H. Rafatli, M.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok
7. Seluruh karyawan dan karyawan Dinas Pendidikan Kota Solok
8. Rekan-rekan sesama mahasiswa yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil demi untuk suksesnya penulisan proposal penelitian ini.

9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa untuk kedua orang tua, kakak-kakak, dan adik-adik tercinta yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk memaknai dan menyelesaikan pendidikan ini sebaik-baiknya.

Akhir kata penulis megharapkan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang terkait untuk kedepannya. Terutama untuk perbaiakan dan kepentingan dimasa mendatang. Amin.

Padang, Januari 2014
Penulis

Elvi Nofrida
NIM. 11578/ 2009

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Semangat Kerja.....	8
2. Iklim Kerjasama.....	14
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	24
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
D. Instrumen Penelitian	31
E. Jenis dan Sumber Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian	38

B. Uji Normalitas Data	41
C. Uji Hipotesis	42
D. Pembahasan	43

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	48
B. Saran	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah populasi penelitian	25
2. Penyebaran populasi berdasarkan starata	27
3. Hasil perhitungan sampel	29
4. Penyebaran sampel berdasarkan populasi	30
5. Klasifikasi dan persentase secara kualitatif	36
6. Distribusi frekuensi skor variabel Y	38
7. Distribusi frekuensi skor variabel X	40
8. Rangkuman hasil mean variabel penelitian	41
9. Rangkuman hasil uji normalitas data	42
10. Pengujian dan keberartian korelasi	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual penelitian.....	23
2. Histogram distribusi frekuensi skor variabel Y	39
3. Histogram distribusi frekuensi skor variabel X.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	50
2. Angket Penelitian	51
3. Tabel Analisis Uji Coba Angket Penelitian.....	63
4. Analisis Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	64
5. Tabulasi Data	71
6. Skor Mentah Hasil Penelitian	75
7. Tabel Distribusi Frekuensi Masing- masing variabel.....	76
8. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	77
a. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel.....	77
b. Uji Normalitas Data	79
c. Pengolahan Data dengan Rumus Product Moment.....	81
d. Uji Keberartian Korelasi dengan Rumus Uji-t.....	82
9. Tabel Nilai-Nilai Rho	83
10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment.....	84
11. Tabel Harga Z - Score	85
12. Tabel Kritik Chi Kuadrat.....	86
13. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t.....	87
14. Surat Keterangan Penelitian	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu ajang melangsungkan proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia serta sumber- sumber lainnya dengan manajemen yang efektif dan efisien untuk merealisasikan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Melalui proses tersebut setiap individu akan saling terintegrasi dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai anggota organisasi, terutama dalam kelompok kerja.

Kelompok kerja yang hebat tidak tergantung kepada kecemerlangan hasil kerja seorang anggotanya, tetapi pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan secara bersama- sama. Menurut Nawawi (1998) “kerjasama dilakukan untuk memecahkan masalah, saling membantu dalam melaksanakan tugas, saling memberi saran, petunjuk dan informasi lain yang menunjang pelaksanaan tugas”. Demikianlah pentingnya kerjasama dalam sebuah tim kerja yang ada pada organisasi. Kerjasama merupakan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih mudah.

Suatu organisasi memerlukan orang- orang yang mampu bekerja bersama sekelompok orang lainnya yang menjadikan kerjasama sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan yang sama serta visi dan misi yang sama. Tentu saja dalam bekerjasama tidak terlepas dari interaksi yang dilakukan sesama rekan kerja yang saling berhubungan. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011: 267) “dalam hubungan antar rekan kerja, interaksi yang

terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu”. Suasana inilah yang disebut dengan iklim. Dengan demikian iklim kerjasama dalam sebuah kelompok suatu organisasi haruslah kondusif agar mampu mewujudkan tujuan organisasi.

Dewasa ini, iklim kerjasama dalam organisasi tidak lepas dari dilema. Termasuk Dinas Pendidikan Kota Solok. Berbagai hal menjadi permasalahan yang dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hal ini tidak lepas dari konteks kehidupan sosial organisasi. Mulai dari kemampuan bersosialisasi hingga hubungan sosial itu sendiri. Beragam individu dengan karakter dan kepribadian yang berbeda- beda memberikan kontribusi yang sangat berpengaruh terhadap iklim kerjasama.

Di sisi lain, semangat kerja para pegawai diduga dipengaruhi oleh iklim kerjasama dalam organisasi. Hal ini terlihat dari fenomena yang ada di lapangan yang diamati pada saat melaksanakan praktek lapangan manajemen pada Dinas Pendidikan kota Solok yang berlangsung mulai tanggal 4 Juni 2012 sampai tanggal 10 Agustus 2012. Adapun fenomena mengenai semangat kerja pegawai yaitu:

1. Semangat kerja pegawai yang kurang terlihat dari kedisiplinan dalam jam kerja, dimana ada beberapa pegawai yang tidak betah berlama- lama bersama rekan kerja, tidak ada keakraban diantara mereka, sehingga ada yang suka keluar untuk sekedar minum kopi dan membeli makanan ringan.

2. Kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaan yang ia lakukan, sehingga kesungguhan para pegawai kurang tercermin dari kebiasaan-kebiasaannya yang tidak giat menyelesaikan pekerjaannya jika tidak terdesak waktu.
3. Citra kerja pegawai pegawai terlihat kerdil untuk mampu berkeaktifitas dalam menggunakan metode dan cara- cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mudah dan efektif dengan segala potensi yang ia miliki.

Sementara itu iklim kerjasama yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai terlihat dari fenomena berikut:

1. Rasa tidak saling percaya diantara sesama pegawai yang tergambar pada saat seorang pegawai yang menaruh curiga terhadap pegawai yang berpartisipasi dalam memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila mengalami kesulitan dan kendala.
2. Beberapa pegawai beranggapan bahwa “tidak semua rekan kerja tulus memberikan saran dan suka rela membantu ketika ada kesulitan tanpa mengharapkan suatu timbal balik” sehingga beberapa pegawai enggan untuk memberikan pendapat, ide- ide dan saran karena takut dianggap membangun reputasi untuk kepentingannya sendiri.
3. Kurangnya rasa saling menghormati dan memberikan pengakuan terhadap partisipasi rekan kerja.
4. Adanya salah paham, perseteruan dan ketidak sesuaian karena masalah antar pribadi sehingga salah satu pihak yang bermasalah terkadang memilih menghindar sehingga sering meninggalkan pekerjaannya.

5. Sementara itu ada beberapa pegawai yang tidak maksimal melakukan pekerjaannya karena memiliki aktifitas lain diluar kantor yang lebih menggairahkan bersama komunitas lain. Ini dinilai sebagai keegoisan individu yang menjadikan iklim kerja sama menjadi buruk yang berdampak pada semangat kerja.

Fenomena di atas jika dibiarkan berlarut-larut tentu akan menjadi masalah yang memprihatinkan. Buruknya iklim kerjasama dalam organisasi dapat mempengaruhi efektifitas semangat kerja pegawai yang dapat melemahkan kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas masing- masing. Dengan demikian iklim kerjasama cenderung mempengaruhi semangat kerja. Dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul *“Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang ada di lapangan. Beberapa masalah terlihat memprihatinkan dan harus segera ditangani serta dicari solusi, karena dikhawatirkan akan menimbulkan masalah yang lainnya sehingga berdampak buruk terhadap organisasi. Adapun masalah- masalah tersebut yaitu:

1. Hubungan yang kurang harmonis diantara sesama pegawai baik antar unit kerja maupun dalam satu unit kerja. Hal tersebut disebabkan konflik yang terjadi dengan berbagai alasan.

2. Beberapa pegawai mendominasi pegawai yang lainnya sehingga ada beberapa orang yang ditakuti dan tidak disenangi dalam unit kerja tersebut.
3. Kedisiplinan pegawai yang kurang mendapat perhatian dari atasan yang terlihat dari kurangnya partisipasi pegawai untuk mengikuti kegiatan rutin seperti apel pagi dan rapat rutin bulanan.
4. Komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan, yang mencerminkan kurang harmonisnya hubungan kerja antar sesama individu dalam organisasi.
5. Beberapa jabatan dipegang oleh orang yang bukan ahlinya. Standar kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki, sehingga kemampuan yang dimilikipun terbatas dan tidak sanggup untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal.
6. Beberapa tenaga honorer bekerja kurang efektif karena perekrutan dilakukan melalui unsur nepotisme. Sehingga tenaga honorer yang diterima tidaklah orang yang benar-benar mampu untuk pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merasa perlu membatasi masalah penelitian ini. Mengingat keterbatasan dana, tenaga, dan waktu yang tersedia, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah “Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok”. Pembatasan masalah tersebut berdasarkan pada pengamatan dan kesimpulan penulis terhadap permasalahan yang dominan terjadi pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Bagaimana iklim kerjasama pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok ?
3. Apakah ada hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang:

1. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
2. Iklim kerjasama pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
3. Hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan memperhatikan masalah penelitian, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja sehingga berguna bagi:

1. Pegawai, sebagai pedoman untuk memperbaiki dan meningkatkan iklim kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan hingga selalu bersemangat dalam kerja.

2. Pimpinan, sebagai bahan masukan dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai melalui pembinaan iklim kerjasama yang baik dalam organisasi.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai.
4. Bahan bacaan dan rujukan bagi para pembaca dan peneliti berikutnya, terutama bagi orang-orang yang tertarik terhadap ilmu perilaku organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Solok sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok cukup tinggi terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisis data sebesar 77,27% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup.
2. Iklim kerjasama pada Dinas Pendidikan Kota Solok cukup kondusif untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisis data sebesar 79,24% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dimana $t_{hitung} = 7,03$. Kemudian $t_{tabel} = 2,021$, maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95%, dengan demikian “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi para staf pimpinan yang mejabat pada Dinas Pendidikan Kota Solok untuk dapa menyusun program dan kebijakan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai melalui pembinaan iklim kerjasama yang baik dalam organisasi. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan perhatian terhadap disiplin, antusias, kreatifitas dan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Para karyawan dan karyawan Dinas Pendidikan Kota Solok hendaknya mampu menciptakan, menjaga dan meningkatkan iklim kerjasama yang kondusif dalam lingkungan kerja dengan membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, sehingga suasana yang tersebut dapat meningkatkan gairah dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan iklim kerjasama dan semangat kerja pegawai untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan menggunakan tekik analisis data yang lebih tepat dan melengkapi indikator penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Chozanah, Nunung dan Tedjasutisna, Ating. 1994. *Dasar- Dasar Manajemen SMK 1*. Bandung: CV Amriko
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (KBBI)*. Jakarta: Gramedia
- Dodi, Anggre. 2010. *Gambaran Motivasi Kerja Dan Iklim Kerjasama Pamong Belajar Dalam Mengelola Program Pendidikan Luar Sekolah di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang*. Padang: Skripsi
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen, Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju
- Muhammad, Arni. 2007. *Hand Out Mata Kuliah Statistik Pendidikan*. Padang
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian: memberikan bekal teoretis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian serta diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah- langkah yang benar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi. 1986. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung
- _____.1998. *Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah RI No. 13 Tahun 1980 *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Purwanto, M. Ngalim. 1998. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Aksara
- Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert. 2007. *Bisnis Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Riduwan. 2012. *Dasar- dasar statistika*. Bandung: Alfabeta