

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEBERHASILAN PENGELOLAAN PKBM

Hartoyo Suma¹

Abstrak

Kepemimpinan dan Motivasi kerja merupakan sebahagian dari faktor penentu keberhasilan pengelolaan PKBM. Dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran, peranan pimpinan atau manajer PKBM merupakan kunci utama perputaran roda organisasi yang ada di lembaga tersebut. Apabila pola kepemimpinan yang diterapkan oleh sang manajer mampu mengakomodir semua kebutuhan institusi, maka boleh dikatakan bahwa roda organisasi itu dapat berputar dengan lancar. Sebaliknya bila kepemimpinan yang dilakukan tidak memiliki arah yang jelas, pasti akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Faktor penentu berhasil tidaknya pengelolaan PKBM yakni tumbuhnya motivasi kerja yang positif di kalangan staf dan tenaga pendidik yang ada di PKBM yang bersangkutan sebagaimana yang dikemukakan dalam teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang berkerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan pengelolaan adalah hasil yang dapat diukur melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan prestasi yang diraih.

Hasil analisis dilakukan penulis temukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan pengelolaan PKBM berkorelasi kuat, sedangkan motivasi kerja dengan keberhasilan pengelolaan PKBM berkorelasi sedang. Jika kedua aspek kepemimpinan dan motivasi kerja digabungkan maka diperoleh koefisien korelasi yang cukup kuat, artinya bahwa kedua faktor kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menentukan keberhasilan pengelolaan PKBM.

Kata Kunci : Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Keberhasilan Pengelolaan PKBM.

A. Pendahuluan

Gagasan mendirikan PKBM berkembang karena luasnya sasaran layanan, kompleksitas permasalahan dan kendala yang dihadapi masyarakat. Hal ini menyadarkan dan menyemangati pelaku pembangunan untuk melakukan berbagai upaya pembelajaran masyarakat yang berpangkal pada masyarakat, dilaksanakan oleh masyarakat, berada dalam lingkungan masyarakat dan bermakna untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Strategi ini digunakan agar dalam setiap penyelenggaraan

program pembelajaran masyarakat senantiasa dalam koridor pemberdayaan masyarakat. Dalam perspektif itulah pelaksanaan strategi mendinamisasi peran serta masyarakat untuk merencanakan, melaksanakan, mengembangkan dan melembagakan kegiatan belajarnya yang diaktualisasikan dengan pembentukan PKBM.

Untuk mewujudkan Pengelola PKBM yang mampu menjadi agen pembangunan yang sarat dengan harapan perubahan dan pembaharuan, maka Pengelola PKBM harus bekerja keras dan lebih gigih lagi untuk membenahi diri dengan memperhatikan tuntutan kebutuhan belajar masyarakat. Pengelola PKBM diharapkan dapat menjadi sosok yang memiliki komitmen dalam mengembangkan kualitas layanan pendidikan nonformal, dan senantiasa mengedepankan prinsip perubahan bagi kesejahteraan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Pengelola PKBM sebagai pucuk pimpinan perlu mawas diri dan bertindak sebagai manajer yang menyadari posisi dan tanggung jawabnya. Di samping mengindahkan aturan-aturan dan rambu-rambu yang berlaku, Pengelola PKBM perlu berani dan kreatif menciptakan kiat dan langkah yang tepat, mengatasi hambatan dan rintangan yang mungkin muncul dalam berupaya mewujudkan tujuan dan menunaikan misinya, mengimbangi perkembangan yang terjadi, yang melingkupi dan mendesak peran PKBM dewasa ini, Pengelola PKBM dituntut untuk tidak hanya menjadi Leader, melainkan juga harus menjadi manajer dan supervisor, menerapkan manajemen yang sanggup menciptakan iklim dan lingkungan kerja serta lingkungan belajar yang benar-benar kondusif untuk berkreasi dan berprestasi.

B. Kajian Teori

1. Konsep Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan Luar Sekolah merupakan salah satu dari sistem pendidikan nasional. Ruang lingkupnya sangat luas dan kompleks. Untuk memudahkan dan memahami pengertian mengenai Pendidikan Luar Sekolah, berikut ini adalah definisi tentang Pendidikan Luar Sekolah. Selanjutnya Coombs dalam Sudjana (2004:22), mengemukakan pengertian Pendidikan Luar Sekolah sebagai berikut ‘ ialah setiap kegiatan terorganisir dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya’.

Pendidikan luar sekolah pada prinsipnya bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam kualitas dan potensi dirinya melalui pendidikan yang berlangsung sepanjang hayat, hal ini sebagaimana dikemukakan Seameo dalam Sudjana (2001:47) sebagai berikut : ‘Tujuan pendidikan luar sekolah adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok untuk berperan serta secara efisien dan efektif dalam lingkungan keluarganya, pekerjaannya, masyarakat, dan bahkan negaranya’.

2. Konsep Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat adalah suatu wadah dari berbagai kegiatan pembelajaran masyarakat yang diarahkan pada pemberdayaan potensi untuk menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya. PKBM dibentuk oleh masyarakat, merupakan milik masyarakat, dan dikelola oleh masyarakat untuk memperluas pelayanan kebutuhan belajar masyarakat. Pembentukan PKBM dilakukan dengan memperhatikan sumber sumber potensi yang terdapat di daerah yang bersangkutan, terutama jumlah kelompok sasaran dan jenis usaha keterampilan yang secara ekonomi, sosial dan budaya dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan warga belajar khususnya dan warga masyarakat pada umumnya.

Kamil M. (2007 : 82) selanjutnya mengemukakan bahwa : “PKBM dalam menjalankan fungsinya, tentu juga sebagai salah satu mitra kerja pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat (bangsa) melalui program pendidikan nonformal, diharapkan mampu menumbuhkan masyarakat belajar (learning society) sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kemandirian, keberdaya didikan, dan inovasi dalam mencari berbagai informasi baru dalam dalam rangka meningkatkan kehidupannya. Sebagai sebuah pusat pembelajaran (learning centre) PKBM dibangun atas dasar kebutuhan masyarakat dengan menitik beratkan swadaya, gotong royong, dan partisipasi masyarakat itu sendiri.

Pengelola PKBM selaku pemimpin menjadi penentu utama bagi peningkatan dan pengembangan keberhasilan pengelolaan PKBM. Salah satu indikator keberhasilan bila PKBM dapat berfungsi dengan baik terutama jika prestasi out put lembaga tersebut bisa menunjukkan hasil yang diharapkan. Sebagai pengelola pendidikan, pengelola PKBM bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan melalui optimalisasi penerapan fungsi manajemen PKBM mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan pengembangan, Pengelola harus mampu menembangkan kompetensi dan kinerja stafnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan agar kualitas SDM yang ada di lembaganya mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang ada pada mereka.

Menurut Standar Minimal Pengelolaan PKBM, BPPLSP Jayagiri (2001), bahwa penyelenggaraan PKBM dapat digolongkan menjadi tiga tipe yaitu :

- a. PKBM Berbasis Masyarakat (Community Based), yang bercirikan daria oleh dan untuk masyarakat (DOUM dimana PKBM merupakan tempat pembelajaran dan sumber informasi bagi masyarakat
- b. PKBM Bernasis Kelembagaan (institution Based), pengelolaan PKBM ini dilaksanakan oleh pemerintah atau swasta (yayasan/lembaga swadaya masyarakat). Masyarakat menjadi kelompok sasaran program atau kegiatan yang akan dilakukan oleh lembaga tersebut.
- c. PKBM Konfrehensif, PKBM ini merupakan merupakan kombinasi antara PKBM Bernasis Masyarakat dan PKBM Berbasis Kelembagaan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai faktor seperti struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Menurut Burhanuddin, kepemimpinan atau kegiatan memimpin merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk : mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

4. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi memiliki pengertian dasar yaitu sebuah kondisi internal organisme baik manusia ataupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan pemasok sesuatu (energi) untuk bertindak laku secara terarah. Stephen P. Robin (2002: 88) mendefinisikan motivasi : “ sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan kemampuan upaya itu untuk mempengaruhi sesuatu kebutuhan individual .” Muhibin Syah (1997: 63) selanjutnya menyatakan bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu motivasi intrinsik (dorongan dari dalam) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan atau semangat pengelola PKBM untuk melaksanakan tupoksinya dengan penuh tanggungjawab. Motivasi dapat diberikan oleh Ketua pengelola PKBM dengan jalan menciptakan situasi dan kondisi yang dapat merangsang pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik, melalui perlakuan yang adil, bersikap bijaksana, pemberian penghargaan, insentif, dan lain-lain.

C. Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, untuk mengungkapkan gejala-gejala serta hubungan antar variable dan hasil analisisnya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik. Hal tersebut didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Ibnu Hadjar (1999 : 3), bahwa “ untuk menetapkan kesamaan dan keamatan hubungan memerlukan data kuantitatif”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, karena penelitian ini bertujuan untuk mengungkap, mendeskripsikan dan menganalisis tentang hubungan antar variabel, dengan teknik penyajian deskriptif analitik melalui studi korelasional yaitu studi yang mempelajari dua variabel atau lebih, yakni mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan diantara variabel

tersebut. Nana Sudjana, (1989 : 77) mengatakan bahwa derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang disebut koefisien kolerasi. Sedangkan menurut Arikunto Suharsini (2000 : 326), bahwa “Penelitian kolerasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel”.

Melalui studi kolerasional ini, peneliti akan mengungkapkan hubungan antara variabel penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan keberhasilan pengelolaan PKBM (Y).

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Interpretasi hasil penelitian mengacu pada hasil pengujian tiga hipotesis penelitian, yaitu; (a) hubungan hasil kepemimpinan dengan Keberhasilan pengelolaan PKBM, (b) hubungan Motivasi kerja dengan Keberhasilan pengelolaan PKBM, (c) hubungan Hasil Kepemimpinan, dan Motivasi kerja dengan Keberhasilan pengelolaan PKBM .

1. Interpretasi Hubungan Hasil Kepemimpinan dengan Keberhasilan pengelolaan PKBM

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 46,938 + 0,573X_1$, jelas bahwa setiap kenaikan skor hasil kepemimpinan diikuti oleh naiknya skor keberhasilan pengelolaan PKBM atau makin tinggi hasil kepemimpinan, makin tinggi keberhasilan pengelolaan PKBM .

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,92, dapat dipahami bahwa sebesar 92% variasi keberhasilan pengelolaan PKBM dapat dijelaskan oleh hasil kepemimpinan. Sedangkan sebesar 8% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa keberhasilan pengelolaan PKBM ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah hasil kepemimpinan. Hasil kepemimpinan responden secara nyata atau sebesar 92% dapat meningkatkan keberhasilan pengelolaan PKBM responden.

Walaupun hasil kepemimpinan memiliki hubungan yang relatif besar yaitu sebesar 92% dengan keberhasilan pengelolaan PKBM, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu sangat signifikan sehingga tidak dapat diabaikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan keberhasilan pengelolaan PKBM. Adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan keberhasilan pengelolaan PKBM memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor kepemimpinan semakin tinggi pula keberhasilan pengelolaan PKBM, dan sebaliknya semakin rendah skor kepemimpinan maka semakin rendah pula keberhasilan pengelolaan PKBM

2. Interpretasi Hubungan Motivasi kerja dengan Keberhasilan pengelolaan PKBM

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 11,118 + 0,940X_2$ maka setiap kenaikan skor motivasi kerja diikuti oleh naiknya skor Keberhasilan pengelolaan PKBM atau makin tinggi motivasi kerja, makin tinggi keberhasilan pengelolaan PKBM.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,97 dapat dipahami bahwa sebesar 97% variasi keberhasilan pengelolaan PKBM dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, Sedangkan sebesar 3% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini dapat menjadi dasar argumentasi bahwa keberhasilan pengelolaan PKBM ditentukan oleh banyak faktor di antara faktor tersebut adalah motivasi kerja. motivasi kerja secara nyata atau sebesar 97% dapat meningkatkan keberhasilan pengelolaan PKBM responden.

Walaupun motivasi kerja memiliki hubungan yang relatif besar yaitu sebesar 97% dengan keberhasilan pengelolaan PKBM, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu signifikan sehingga tidak dapat diabaikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan keberhasilan pengelolaan PKBM. Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan keberhasilan pengelolaan PKBM memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor motivasi kerja semakin tinggi pula keberhasilan pengelolaan PKBM, dan sebaliknya semakin rendah skor motivasi kerja maka semakin rendah pula keberhasilan pengelolaan PKBM.

3. Interpretasi Hubungan Hasil Kepemimpinan dan Motivasi kerja dengan Keberhasilan pengelolaan PKBM

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 29,592 + 0,325X_1 + 0,384X_2$ jelas bahwa setiap kenaikan skor hasil kepemimpinan dan motivasi kerja, diikuti oleh naiknya skor keberhasilan pengelolaan PKBM atau makin tinggi hasil kepemimpinan dan motivasi kerja, maka makin tinggi keberhasilan pengelolaan PKBM.

Berdasarkan ukuran nilai koefisien korelasi berkisar dari -1 sampai dengan 1, dan dengan memahami bahwa koefisien korelasi positif memiliki nilai; (a) 0,00 – 0,20 tidak berkorelasi, (b) 0,21 – 0,40 berkorelasi lemah, (c) 0,41 – 0,60 berkorelasi sedang, (d) 0,61 – 0,80 berkorelasi kuat, dan (e) 0,81 – 1,00 berkorelasi tinggi (Hajar, 1999: 241), maka korelasi hasil kepemimpinan dengan keberhasilan pengelolaan PKBM $r_{y1} = 0,96$, berkorelasi tinggi, sedangkan motivasi kerja dengan keberhasilan pengelolaan PKBM $r_{y2} = 0,98$ berkorelasi tinggi. Gabungan dari hasil kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,96. Artinya kedua faktor, (a) hasil kepemimpinan, dan (b) motivasi kerja secara bersama-sama dapat menentukan keberhasilan pengelolaan PKBM.

Secara bersama-sama hasil kepemimpinan dan motivasi kerja berkorelasi dengan keberhasilan pengelolaan PKBM memiliki koefisien korelasi sebesar $R_{y,12} = 0,96$. Prosentase variasi keberhasilan pengelolaan PKBM yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh hasil kepemimpinan, dan motivasi kerja sebesar 96%. Hasil ini diperoleh dari besar koefisien determinasi korelasi multipel (r^2) sebesar 0,92. Dengan demikian 8% variasi Keberhasilan pengelolaan PKBM, dijelaskan oleh faktor

lain. Dari beberapa harga koefisien di atas terlihat bahwa, keeratan hubungan antar variabel muncul dalam satu bentuk hubungan korelasional yang tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan keberhasilan pengelolaan PKBM. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi keberhasilan pengelolaan PKBM, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan dan motivasi kerja, maka semakin rendah pula keberhasilan pengelolaan PKBM.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- 1.1. Kepemimpinan berkontribusi secara signifikan dengan keberhasilan pengelolaan PKBM. Tingkat determinasi tersebut secara lebih rinci didukung oleh hasil analisis secara regresi dan parsial, dimana variable kepemimpinan dengan sub-sub variable yang meliputi; bersifat terbuka, mendominasi pelaksanaan pekerjaan dan situasional berhubungan dengan variable keberhasilan pengelolaan PKBM dengan sub-sub variable; perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan prestasi.
- 1.2. Hasil analisis terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan keberhasilan pengelolaan PKBM terbukti bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dengan keberhasilan pengelolaan PKBM. Tingkat determinasi tersebut secara lebih rinci didukung oleh hasil analisis secara regresi dan parsial, dimana variable motivasi kerja dengan sub-sub variable yang meliputi; menyukai pekerjaan, berorientasi pada tujuan, ingin bekerja dengan baik, ingin maju, ingin dihargai dan ingin kerja berhubungan dengan variable keberhasilan pengelolaan PKBM dengan sub-sub variable; perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan prestasi.
- 1.3. Hasil analisis terhadap hipotesis ketiga yakni “terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan keberhasilan pengelolaan PKBM”, dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa antara kepemimpinan dengan sub-sub variable; bersifat terbuka, mendominasi pelaksanaan pekerjaan dan situasional, motivasi kerja dengan sub-sub variable; menyukai pekerjaan, berorientasi pada tujuan, ingin bekerja dengan baik, ingin maju, ingin dihargai dan ingin kerja berhubungan dengan variable keberhasilan pengelolaan PKBM dengan sub-sub variable; perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan prestasi

2. Saran

- 1.1. Perencanaan pengelolaan PKBM merupakan suatu hal yang sangat urgen, di mana rancang bangun sebuah pelatihan dideskripsikan secara verbal maupun

visual yang disertai dengan perhitungan konsekuensi financial. Mengingat akan pentingnya perencanaan tersebut, maka dalam penyusunan perencanaan harus melibatkan semua komponen yang terdapat dalam lembaga tersebut dan ditambah dengan komponen lain yang terdapat di luar lembaga yaitu para pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional yang ada di daerah. Setelah *needs assessment* dilakukan maka untuk selanjutnya diadakan *needs analysis*.

- 1.2. Pelaksanaan pengelolaan PKBM di masa yang akan datang yang didasarkan pada sistem *bottom – up*. Para pengelola PKBM mengelola PKBM dengan mempertimbangkan berbagai aspek dalam organisasi seperti sumber daya manusia, sarana prasarana dan modal.
- 1.3. Evaluasi dilaksanakan secara kontinu dengan melibatkan seluruh komponen pendidikan, baik pengelola, tutor, komite, peserta didik, masyarakat dan stake holde pendidikan lainnya.

F. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- BPPLSP dan UNESCO (2001), *Standar Minimal Manajemen PKBM Indonesia*
- Burhanuddin, (1994) *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara,
- Hajar, Ibnu. 1999. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kamil, M. (2007). *Mengembangkan Pendidikan Nonformal melalui PKBM di Indonesia*. CRISED Tsukuba.
- Robbins, Stephen P. (1996), *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi Jilid I*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sudjana, D. (2004) *Pendidikan Non Formal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat, Teori Pendukung, Asas*. Bandung: Falah Production
- 2001. *Wawasan Sejarah Perkembangan Filsafat Teori Pendukung azas*. Bandung: Falah Production
- Sugiyono, (2000) *Statiska untuk Penelitian*, Jakarta: Alfabet,
- Sudjana, Nana. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sumanto. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan (Aplikasi Metode Kuantitatif dan Statistik dalam Penelitian)*. Yokyakarta. Ando Offset.
- Syah Muhibin, (1997), *Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru*, Bandung : Rosda Karya
- UPI, (2006), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Bandung : UPI
- http://sofyang-memandang.blogspot.com/2010/06/3-prinsip-kepemimpinan-oleh_ki-hajar.html

¹ Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo.