

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERSEPSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU**

**Elin Karlina<sup>1</sup>, Ani Interdiana Candra Sari<sup>2</sup> dan Munzir<sup>3</sup>**

Program Studi Pendidikan Ekonomi,  
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial  
UniversitasIndraprasta PGRI  
*elinkarlina27@yahoo.com*  
08121892404

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban empirik tentang (1) kecerdasan emosional terhadap kinerja, (2) persepsi iklim organisasi terhadap kinerja, (3) kecerdasan emosional dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di sekolah SMA se- Jakarta Timur dengan 50 guru sebagai responden. Metode penelitian ini adalah survai dengan pendekatan regresi. Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian ditemukan: (1) Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. (2) Ada pengaruh persepsi iklim organisasi terhadap kinerja guru. (3) Ada pengaruh secara bersama-sama kecerdasan emosional dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja guru. Kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

**Kata kunci:** Emosional Intelektual, Persepsi Iklim organisasi persepsi, dan Kinerja Guru

*Abstract: The reseach aims to get empric answer about: (1) emotional intelektual to performance,(2) organizational climate persepction on performance, (3) emotional intelektual and organization climate persepction to performance. The reseach was done in hight school in east Jakarta with 50 teachers as responden. The method of this reseach is survey with regression approach. From this reseach result and SPSS account found:(1)There is an effect of emotional intelligence on the performance of teachers. (2) There is an effectperceptions oforganizational climateon teacher performane. (3)Thereisaneffect ofemotional intelligenceand perceivedorganizational climateon the performance ofteachers. Organizational climate variable has significant impact to teacher's performance enhancement. A good Organizational climate and stimulatee motional intelligencethat can ultimat elyimprove teacher performance.*

**Keywords:** *Emotional Intelektual, Persepction of organizational Climate Persepction,and Teachre's Performance*

## PENDAHULUAN

Di masa depan, guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah peserta didiknya. Jika tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, guru akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, guru akan kehilangan kepercayaan, baik dari peserta didik, orang tua, maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru perlu berpikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

Di samping itu, guru masa depan harus paham penelitian guna mendukung efektivitas pembelajaran yang akan dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitian, guru tidak terjebak pada praktik pembelajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para peserta didiknya. Begitu juga dengan dukungan hasil penelitian yang mutakhir, guru dimungkinkan untuk melakukan pembelajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun, disesuaikan dengan konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berlangsung.

Tenaga guru adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Guru langsung berhadapan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi lembaga pendidikan. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan

*input-input* pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan status sosial guru. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah kecerdasan emosional dan persepsi iklim budaya organisasi.

Kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan karena guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru, proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, serta kinerja atau prestasi kerja guru perlu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja guru dapat diukur melalui kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kompetensi adalah sepe-rangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam

pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (UU. RI. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)

Kita sebagai pengajar atau pendidik menganut pandangan ilmiah kognitif bahwa pikiran adalah tentang penyimpanan dan pengolahan informasi menjadi fakta. Kita akan kesulitan memahami pengertian bahwa kita memiliki pikiran lain yang merasakan dan lebih kuat daripada IQ untuk menjadikan kita efektif atau tidak sebagai seorang pendidik. Dalam hal ini pendidik yang melakukan tugas-tugas kependidikan secara profesional.

Hal ini bukan hanya kita ketahui secara intuisi bahwa itu tidak benar sepenuhnya, tetapi ilmu pengetahuan juga membuktikan setiap hari bahwa kecerdasan emosional yang merupakan pendukung banyak dari keputusan yang paling baik bukan IQ atau kecerdasan otak semata-mata. KE/EQ artinya sederhana, menggunakan emosi serta perasaan secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Menurut Goleman (2003) (Nuraini, 2007) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yaitu: (1) Pengenalan diri (*Self awareness*); (2) Pengendalian diri (*self regulation*); (3) Motivasi (*motivation*); (4) Empati (*empathy*) dan; (5) Keterampilan sosial (*social skills*).

Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan aktivitas mengindra, meng-integrasikan, dan memberikan penilaian pada objek-objek fisik maupun objek-objek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik maupun stimulus sosial yang ada di ling-kungannya. Di dalam

proses persepsi, individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek yang bersifat positif atau negatif, senang tidak senang atau sebagainya.

Iklm organisasi sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat kebutuhan komunikasi diantara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. Tingkat keterbentukan mer-upakan salah satu kategori iklim organisasi yang dikembangkan oleh Hoy dan Miskel, (2001:190) yang disebutnya sebagai *Open Climate*.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah adalah sejumlah persepsi orang terhadap lingkungan tempat ia bekerja. Lebih jauh lagi, persepsi tersebut mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Dengan demikian, iklim organisasi sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Pekerjaan dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut.

Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya.

Indikator yang digunakan untuk meng-ukur iklim organisasi sekolah, yaitu kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan, yang meliputi tingkat kese-jaterahan dan penghargaan, sarana dan prasarana, pengendalian, iklim kep-emimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan pengambilan putusan.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survai dengan pendekatan regresi ganda. Pengaruh antara variabel bebas dan tergantung.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah ingin memperoleh jawaban secara empirik pengaruh: (1)kecerdasan emosional terhadap kinerja, (2) persepsi iklim organisasi terhadap kinerja, dan (3) kecerdasan emosional dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru IPS Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur, sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 50 guru IPS Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur yang ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling*, yaitu sampel yang ditarik secara acak dengan undian. Cara ini memberi nomor-nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai dengan banyaknya jumlah sampel yang dibutuhkan, dengan cara pengembalian sampel tanpa pengembalian berarti nilai probabilitas tidak konstan (Umar, 83: 2009).

Teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan bentuk angket langsung dan tertutup. Penjawab angket adalah guru IPS Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur. Berikut ini adalah ringkasan hasil uji coba instrumen penelitian :

Tabel. 1 Ringkasan Hasil Uji Coba Instrumen

No.	Variabel	Jenis Instrumen	Jumlah sebelum uji	Jumlah setelah uji
1	Kecerdasan Emosional	Angket	20	18
2	Persepsi Iklim Organisasi	Angket	20	20
3.	Kinerja Guru	Angket	20	18

Tabel. 2 Ringkasan Koefisien Reliabilitas dan Validitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas dan Validitas
1	Kecerdasan Emosional	0,8043
2	Persepsi Iklim Organisasi	0,8419
3	Kinerja Guru	0,8095

Validitas rata-rata > 0,40

Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran skor setiap variabel yang diteliti dengan menghitung rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi, varians, modus, dan median serta pembuatan histogram. Sedangkan statistik inferensial dilakukan dengan teknik analisis jalur dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel bebas dan tergantung.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan analisisregresiganda. Semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikansi  $\alpha$  0.05.

## KERANGKA BERPIKIR

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan emosional ini berkaitan dengan kinerja karena kinerja dapat diartikan sebagai watak yang menghasilkan produktivitas dan kinerja dari kebiasaan dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kewajibannya. Berkaitan dengan uraian tersebut, dengan

menggunakan perasaan dan emosi kita secara efektif dan positif dalam berbagai hal, maka kita dapat membangun hubungan yang baik di tempat kerja guna meningkatkan kinerja sehingga tujuan dapat tercapai.

### **Pengaruh Persepsi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Persepsi iklim organisasi sekolah adalah sejumlah persepsi orang-orang terhadap lingkungan di mana ia bekerja. Lebih jauh persepsi tersebut memengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Berkaitan dengan uraian tersebut persepsi iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Persepsi pada hakikatnya merupakan aktivitas mengindra, mengintegrasikan, dan memberikan penilaian pada objek-objek fisik maupun objek-objek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik maupun stimulasi sosial yang ada di lingkungannya.

Dengan menggunakan perasaan dan emosi kita secara efektif dan positif dalam berbagai hal, maka kita dapat membangun hubungan yang baik di tempat kerja guna meningkatkan kinerja sehingga tujuan dapat tercapai.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, dengan demikian, penilaian

kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan kerangka pikir diatas, berikut ini dideskripsikan rumusan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA di Jakarta Timur.
2. Terdapat pengaruh persepsi iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMA di Jakarta Timur.
3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMA di Jakarta Timur

### **HASIL**

Setelah melalui pengujian dan analisis secara umum, hasil penelitian dapat dilihat dalam table berikut :

No.	Hipotesis Penelitian	KD	F hitung
1	Pengaruh X1 terhadap Y		Bermakna (0,010)
2	Pengaruh X2 terhadap Y		Bermakna (0,000)
3	Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	54,9%	Bermakna(28,622)

### **PEMBAHASAN**

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan sangat signifikan kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa kecerdasan emosional yang baik akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru. Hal ini senada dengan pernyataan Goleman (2000) mengapa banyak orang yang IQ-nya tinggi mengalami kegagalan, sementara banyak yang lainnya dengan IQ yang sedang-sedang saja bisa berkembang pesat, banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan

kegagalan seseorang dalam menghadapi permasalahan.

Kecerdasan tidak disertai dengan pengelolaan emosi yang baik maka kecerdasan tidak akan menghasilkan kesuksesan hidup seseorang, utamanya dalam pencapaian kesuksesan seorang pegawai dalam bekerja. Kita terhenyak oleh sebuah kecerdasan emosi yang ternyata bisa demikian jauh mendahului sang kecerdasan otak, kecerdasan emosional membawa emosional kita menjadi cerdas, kunci utamanya adalah kejujuran pada suara hati. Goleman (Mangkunegara, 2005:93) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi.

Bila intelegensi tidak disertai dengan pengolahan emosi yang baik, maka tidak menghasilkan kesuksesan dalam hidup seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alwani (2007) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Goleman, yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai pengen-dalian diri atau kesadaran diri yang baik akan mengetahui kemampuan, kekuatan dan batas-batas diri sendiri sehingga menimbulkan perasaan keyakinan dalam diri untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuan diri sendiri, mengelola emosi dalam setiap kegiatannya atau menjalankan tanggung jawabnya, walaupun keadaan tertekan.

Dari hasil analisis tersebut didapat sebaiknya dalam melaksanakan tugasnya, yaitu membentuk lulusan yang berkompentensi hendaknya seorang

guru memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sehingga dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengendalikan dirinya sendiri dan lingkungan sekitar. Seorang guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi maka ia akan memiliki kinerja yang tinggi pula, ataupun sebaliknya.

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara persepsi iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Cohen (2009:15) menjelaskan, selama tiga dekade terakhir telah terjadi pertumbuhan penelitian yang luar biasa yang membuktikan pentingnya iklim sekolah. Penelitian membuktikan bahwa iklim sekolah yang positif berdampak langsung terhadap keberhasilan sekolah seperti peserta didik putus sekolah rendah, tingkat kekerasan menurun, dan prestasi peserta didik meningkat. Menurut Freiberg (dalam Marshall (2002:1) menegaskan iklim sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar. Merujuk kepada berbagai hasil penelitian, Marshall (2002:2) memberikan beberapa simpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, sebagai berikut:“(1) Iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah. Misalnya, iklim sekolah yang positif telah dikaitkan dengan emosi dan perilaku peserta didik yang bermasalah; (2) Iklim sekolah di perkotaan berisiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif, mendukung, dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar

akademik. Para peneliti juga menemukan bahwa iklim sekolah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku antisocial; (3) Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi peserta didik di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptive; (4) Iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah; (5) Iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif; (6) Interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan belajar dengan optimal; dan (7) Iklim sekolah, termasuk "kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, 'hubungan antar peserta didik, serta' prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis."

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, seperti yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

Pertama, terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang terbentuk dalam diri guru maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai guru.

Kedua, terdapat pengaruh persepsi iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja guru.

Ketiga, terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja guru. Maka hasil analisis regresi ganda yang didapat atas persamaan tersebut adalah  $Y = 21,448 + 0,274X_1 + 0,098X_2$  yang berarti tingkat pengaruh kecerdasan emosional dan persepsi iklim organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat diperkuat dari nilai F hitung (28,622) atau nilai sig. ( $0,000 < 0,005$ ).

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Pertama, hendaknya para guru selalu berupaya agar kecerdasan emosional dari dalam diri untuk melaksanakan tugas senantiasa ada peningkatan, setidaknya tetap konsisten dan tidak ada degradasi kecerdasan emosional, agar kinerja semakin meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu sekolah.

Kedua, Persepsi atas iklim organisasi dapat diterapkan oleh guru dan warga sekolah melalui upaya keterbukaan, demokratis dalam organisasi, dan saling menghargai antara warga sekolah. Kepala sekolah dapat memberikan penghargaan maupun hukuman kepada guru dengan cara yang bijak. Untuk itu kepala sekolah diharapkan untuk selalu menjalin komunikasi yang baik kepada guru dengan memperhatikan keinginan guru. Untuk dapat menciptakan Iklim organisasi guru di

SMA Jakarta Timur yang lebih baik, pihak yang berwenang dalam hal ini pimpinan/kepala sekolah hendaknya dapat menciptakan iklim organisasi dan kondisi lingkungan yang lebih kondusif di masing-masing sekolah yang dipimpinnya. Hal-hal yang dapat diperhatikan berkaitan dengan iklim organisasi guru ini, antara lain sebagai berikut; (a) menciptakan persaingan yang positif bagi para guru untuk meningkatkan kemajuan sekolah; (b) menciptakan situasi kerja yang mendorong para guru untuk bekerja keras; (c) menciptakan suatu tantangan agar pekerjaan cepat diselesaikan oleh guru; (d) menciptakan situasi kerja agar guru cepat tanggap ketika mendapatkan pekerjaan dan langsung mengerjakannya dengan sebaik-baiknya; (e) menciptakan kebiasaan disiplin yang lebih baik; (f) meningkatkan semangat kekeluargaan yang lebih hangat; dan (g) memberi penghargaan yang kepada guru-guru yang mempunyai kinerja yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional, Mengapa EQ Lebih Penting Dari Pada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia, diterjemahkan oleh T. Hermaya.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2001. *Education Administration: Theory, Research, and Practice (6<sup>th</sup> ed., international edition)*. Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Nuraini, Maya. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar Mahasiswa Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Gresik: Beta, edisi (no): hal.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- ..... *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Diknas.
- ..... *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.