

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR LINGKUP UPT. DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KECAMATAN PEUSANGAN BIREUEN

Muhammad ^{1*)}

¹ Kepala Sekolah SD Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen - Aceh

*) email: muhammad.binjei@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan terhadap 75 guru kelas SD di wilayah UPT. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, yang bertujuan untuk menganalisis; a). pengaruh supervisi akademik Kepala sekolah terhadap kinerja guru, b). pengaruh Budaya sekolah terhadap kinerja guru, dan c) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data berdasarkan penyebaran angket yang mempertimbangkan tingkat validasi dan reliabilitasnya. Dan metode analisis data dengan pendekatan alat analisis jalur (*Path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1). Perlakuan Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru, baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan variabel lain sebesar 23,15 persen, 2). Faktor budaya sekolah dapat mempengaruhi Kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung dan tidak langsung yakni 10,23 persen, 3). Faktor motivasi kerja guru dapat mempengaruhi Kinerja guru, baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 13,73 persen, dan 4) Terdapat pengaruh secara simultan faktor supervisi akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPT. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 47,10%. Dan sisanya yakni 52,90% dapat mempengaruhi variabel Kinerja guru seperti aspek Lingkungan, Sarana Prasaran, Bimtek, dan lain-lain.

Kata Kunci: Supervisi akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah, Motivasi kerja, Kinerja guru.

1. Pendahuluan

Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan formal yang dirancang untuk melaksanakan pengajaran siswa/murid di bawah bimbingan guru berdasarkan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah. Lembaga pendidikan (sekolah) didirikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Adapun tujuan pendidikan meliputi pencerdasan spiritual, intelektual, dan moral. Terkait tentang tiga sasaran tersebut, lembaga pendidikan sekolah menekankan pada aspek pencerdasan intelektual. Sedangkan pencerdasan intelektual itu mencakup ranah kognitif, afektif, dan psikomotor.

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. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan siswa dalam meraih prestasi. Selain faktor input penentu keberhasilan pendidikan salah satunya yaitu faktor proses yang dilaksanakan oleh guru dalam belajar mengajar. Input yang baik tidak otomatis menjadi jaminan terjadinya peningkatan

mutu. Bahkan selain input dan proses masih juga memperhatikan peran Kepala Sekolah selaku supervisi akademik, pemberian motivasi dan budaya sekolah, keragaman peserta didik, kondisi lingkungan dan peran serta masyarakat.

Supervisi akademik adalah suatu siklus kegiatan yang diawali dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Salah satu tahapan siklus kegiatan adalah perencanaan. Perencanaan program supervisi akademik dibuat sebagai arah dalam melaksanakan kegiatan supervisi yang akan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Tanpa perencanaan yang matang kegiatan tidak terarah. Kegiatan yang tidak terarah akan membawa dampak pada hasil yang kurang sesuai dengan harapan. Perencanaan program juga dibuat sebagai alat ukur dalam menentukan keberhasilan suatu kegiatan. Oleh karena itu menyusun perencanaan program supervisi akademik sangat penting bagi Kepala Sekolah dalam mendukung kinerja guru.

Salah satu fungsi Kepala Sekolah sebagai supervisor mencakup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan motivasi atau semangat kerja dan kerja sama antar guru, pemenuhan alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta keterampilan guru-guru, dan kerja sama antara sekolah dan masyarakat, yang semuanya ditujukan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pengajaran siswa.

Keberhasilan proses belajar mengajar dipengaruhi pula oleh hubungan yang harmonis antara individu-individu yang ada di dalam organisasi sekolah, seperti halnya hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan dan dengan siswa. Dengan adanya hubungan yang harmonis tersebut akan dapat menciptakan budaya sekolah sekolah yang kondusif. Budaya sekolah dalam konteks ini adalah budaya sekolah yang implikasinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Peningkatan kinerja guru tidak hanya meningkatkan kompetensi melalui pemberian penataran dan pelatihan. Namun juga peningkatan sikap dan

kedisiplinan guru agar berkembang menjadi lebih baik. Perlu perhatian besar untuk guru dari segi kedisiplinan, pemberian motivasi, pemberian bimbingan dan pemberian insentif gaji yang laik agar dapat bekerja secara maksimal.

Pandangan di atas menggambarkan fakta yang masih sering ditemukan dalam dunia pendidikan, bahwa motivasi dan kinerja guru perlu dibenahi dalam tatanan lingkungan kerja yang dipimpin Kepala Sekolah. Tugas Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kepandaian menganalisis situasi di lingkungan kerja, seperti membimbing, memberi keteladanan, memotivasi kepada guru dan pegawai lainnya.

Saat ini UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen memiliki Sekolah Dasar sebanyak 37 unit dengan guru sebanyak 307 orang. Hasil temuan awal, ada beberapa permasalahan yang dapat peneliti identifikasi, yakni masih rendahnya mutu pendidikan akibat dari kurang profesionalnya Kepala Sekolah sebagai supervisi akademik sekolah. Kurang keharmonisan interaksi antara pimpinan dengan guru, tidak adanya pengembangan lingkungan masyarakat sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang baik. Dan kenyataan dilapangan masih banyak kinerja guru yang belum mampu sepenuhnya dalam pengelolaan pembelajaran.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dalam UU No 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah bahwa Kepala Sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan Potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2013:213). Menurut Jones dalam Mulyasa (2013:155), Supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Menurut Carter

(dalam Sahartian, 2015:17), supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Melalui supervisi, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan bantuan secara langsung kepada guru-guru untuk menstimulasi dan menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, serta mendorong terciptanya kreativitas guru dalam meningkatkan kualitas proses dan kualitas hasil pembelajaran.

Efektivitas dan kualitas implementasi pelayanan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat dilihat melalui kualitas pembelajaran para guru, yakni: (a) Kemampuan merencanakan program belajar mengajar, (b) Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (c) Kemampuan menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) Kemampuan menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian atau kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar (Sudiarto, 2015:69).

Supervisi akademik merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru, agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Supervisi akademik dilakukan untuk mengawasi kegiatan sekolah dengan tujuan kegiatan pendidikan berjalan dengan baik (Mantja, 2012: 114). Pada dasarnya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh guru dan staf di sekolah guna meningkatkan hasil pembelajaran yang bermutu.

Menurut Mulyasa (2013: 112) Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan; Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.; Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah; Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru; Supervisi dilakukan dalam suasana

terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru dari pada memberi saran dan pengarahan; Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.

Kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor menurut Purwanto (2014:125) antara lain : Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya; Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses pembelajaran; Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku; Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya; Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah.

Jika kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik melaksanakan supervisi pendidik secara efektif dan professional maka logikanya pemberian supervisi oleh kepala sekolah akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menurut Nurkholis (2013:45) bahwa “budaya sekolah sebagai pola, nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah”.

Ansar & Masaong (2011:187) mengemukakan bahwa Budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Budaya sekolah dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana sekolah harusnya dikelola atau dioperasikan.

Jerald Greenberg dalam Ansar & Masaong (2011:186) menambahkan bahwa budaya sekolah diartikan sebagai sistem makna yang dianut bersama oleh warga sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Jadi pada dasarnya budaya sekolah terkait erat dengan pandangan hidup yang dimiliki oleh sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Budaya sekolah disebut kuat bila guru, staf, *stakeholder* lainnya saling berbagi nilai-nilai dan keyakinan dalam melaksana-

kan pekerjaan. Budaya sekolah adalah kerangka kerja yang disadari yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku-perilaku dan harapan-harapan diantara warga sekolah. Bila sudah terbentuk maka keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan harapan-harapannya cenderung relatif stabil serta memiliki pengaruh yang kuat terhadap sekolah.

Dengan demikian, jelas dapat dihipotesiskan bahwa budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap upaya memperoleh kinerja guru yang tinggi, manakala budaya yang diciptakan dan dijalankan terlaksana dengan baik. Karena peranan budaya sekolah dalam membangun mutu sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri secara profesional dan secara nyata. Budaya sekolah berperan dalam perbaikan mutu sekolah. Oleh sebab itu, sekolah harus memahaminya budayanya sebelum melakukan perbaikan mutu sekolah.

Budaya sekolah memiliki dua peranan penting yaitu meningkatkan kinerja sekolah dan membangun mutu sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Hinde E.R.(2003) bahwa a) Budaya sekolah berperan dalam memperbaiki kinerja guru, b) budaya sekolah dalam membangun mutu sekolah.

Pengaruh budaya kondusif organisasi yang diciptakan di sekolah merupakan efektivitas sekolah yang dapat diartikan juga sebagai sekolah yang mampu menunjang tingkat keberhasilan kinerja yang merupakan produk kumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan dengan baik. Short dan Greer dalam Zuchdi, (2011:133) mendefinisikan bahwa menyatakan budaya sekolah adalah keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan dalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan guru-guru di sekolah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Anoraga (2014:45) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015:87), motivasi berasal Senada dengan itu, Hasibuan (2015:67) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013:92) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang

yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013:65), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upayayang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Herzberg (dalam Robbins& Judge, 2013:210) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Anoraga (2014:73) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu, a). adanya kedisiplinan dari karyawan, b). Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik. c). Kepercayaan diri yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. d). Daya tahan terhadap tekanan, dan e). Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2013:103), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah: a) Mempunyai sifat agresif, b) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, c) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, d) Mematuhi jam kerja, e) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Menurut Teori kebutuhan berprestasi David McClland (2012:45) yang menyebutkan ada 3 motivasi paling menentukan tingkah laku manusia dalam organisasi terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

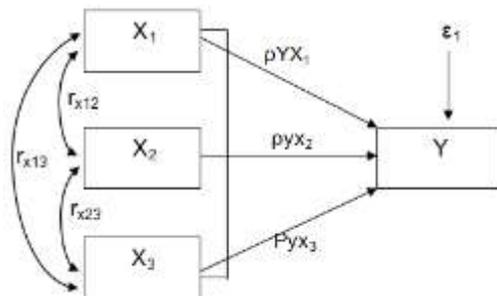
- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat

orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja atau *performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



- X₁ : Supervisi akademik Kepala Sekolah
X₂ : Budaya Sekolah
X₃ : Motivasi guru
Y : Kinerja Guru

Dengan hipotesis bahwa:

- 1). Supervisi Akademik Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru
- 2). Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, dan
- 3). Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Metodologi

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif dan verifikatif yang merupakan “suatu proses penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah” (Nazir, 2011: 56).

Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif pada dasarnya bersifat menguji kebenaran dari suatu hipotesis melalui pengumpulan data dari lapangan. Sehingga apabila kebenaran telah terungkap maka dapat digunakan sebagai bahan dalam memecahkan masalah, karena penelitian itu dilakukan berangkat dari permasalahan yang ditemukan atau dirasakan perlu segera dicarikan alternatif pemecahannya.

Desain penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁), Budaya sekolah (X₂) dan Motivasi guru (X₃) terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja guru (Y). Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya adalah berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2013:213).	1. Teknik perseorangan 2. Teknik kelompok
Budaya sekolah sebagai pola, nilai-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah. Nurkholis (2013:45)	1. antusiasme guru dalam mengajar 2. penguasaan materi 3. kedisiplinan 4. proses pembelajaran 5. jadwal yang ditepati 6. sikap guru 7. kepemimpinan Kepala Sekolah. Nurkholis (2013:46)
Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. (Robbins & Judge, 2013:210)	1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan 2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja 3. Kebutuhan untuk berafiliasi McClland (2012:45)
Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran (KBM), dan melakukan penilaian hasil belajar. Dharma, S. (2011:36)	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan pembelajaran 3. Pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran Dirjen PMPTK Kemendiknas (2010)

Metode Analisis Jalur

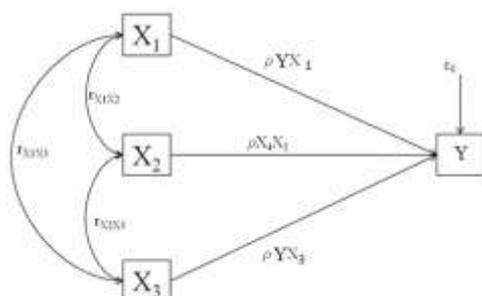
Metode analisis data menggunakan pendekatan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi dan uji multikolonieritas. Keempat uji tersebut merupakan persyaratan sebelum melakukan pembuktian terhadap hipotesis penelitian. Hal ini merupakan bagian dari statistik inferensial tipe parametris hanya dapat digunakan jika persyaratan analisis terpenuhi.

Alasan menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri, beberapa variabel penyebab terhadap variabel akibat.

Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (*direct indirect effect*).

Menurut Marwan Hamid, dkk (2019:10); Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur hanya berkisar pada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y atau berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_k) terhadap variabel terikat Y.

Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut : $Y = f(X_1, X_2, X_3)$. Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar berikut :



Gambar 2 Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

- Y = Kinerja guru
- X_1 = Supervisi akademik Kepala Sekolah
- X_2 = Budaya Sekolah
- X_3 = Motivasi guru
- ϵ = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.
- $r_{xi,xj}$ = Hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi
- ρ_{yxi} = Nilai Koefisien Jalur (*Path*)

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan terhadap 75 guru SD di wilayah UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan karakteristiknya sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden (Guru)

Uraian	Jumlah	%
Jenis Kelamin:		
• Laki-laki	8	10,7%
• Perempuan	67	89,3%
Usia :		
• 25-30 thn	14	18,7%
• 31-40 thn	28	37,3%
• 40-50 thn	18	24,0%
• >50 thn	15	20,0%
Pendidikan :		
• SMA	1	1,3%
• Diploma/DIII	4	5,3%
• Sarjana (S1)	64	85,3%
• Pasca Sarjana (S2)	6	8,0%
• Doktor (S3)	0	0
Lama Bekerja :		
• 1-5 thn	16	21,3%
• 5-10 thn	16	21,3%
• 10-20 thn	27	36,0%
• >20 thn	16	21,3%

Sumber: Data Hasil Penelitian survei, 2021.

Dengan pengumpulan data melalui kuesioner berisi indikator pengukur variabel penelitian. Maka sebelum dilakukan analisis, diperiksa validitas dan reliabilitas item atau butir dalam kuesioner.

Tingkat Reliabilitas Kuesioner

Dengan tingkat Reliabel setiap variabel rata-rata diperoleh dengan kategori reliabilitas yang tinggi, yakni :

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0,757	Cukup
Budaya Sekolah	0,710	Cukup
Motivasi kerja guru	0,803	Tinggi
Kinerja Guru	0,816	Tinggi

Sumber : Hasil Uji instrumen Penelitian, 2021

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Berikut dideskripsikan hasil jawaban responden tentang butir pernyataan yang menyatakan ukuran indikator setiap variabel.

Tabel 4. Deskripsi Guru terhadap Variabel

	Persentase Jawaban Responden					Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS	
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0.00	1.90	17.90	52.38	27.81	81.22
Budaya Sekolah	0.00	2.10	12.19	56.95	28.76	82.48
Motivasi guru	0.00	1.60	11.04	59.36	28.00	82.75
Kinerja Guru	0.00	1.78	10.89	59.33	28.00	82.71

Sumber : Hasil Uji instrument Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap guru termasuk baik dalam mendukung kinerja guru. Skor penilaian guru mencapai 81,22%
2. Faktor budaya sekolah, sudah baik mencapai 82,48% dari kondisi yang ideal,
3. Tingkat motivasi kerja guru sudah menunjukkan hal yang baik, mencapai 82,75% dari yang diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya, dan
4. Tingkat kinerja guru sudah mencapai kategori baik, yakni 82,71 %, dari kondisi ideal.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk pengujian hipotesis penelitian yakni menguji adanya pengaruh yang signifikan setiap variabel eksogen (Supervisi akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah, dan Motivasi kerja gur) terhadap variabel endogen (Kinerja guru), dilakukan analisis jalur yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Signifikansi Model

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.493	3.155			1.107	.272
Supervisi akademik Kepsek	.526	.127	.399		4.128	.000
Budaya sekolah	.272	.135	.210		2.016	.048
Motivasi guru	.330	.141	.254		2.340	.022

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Supervisi akademik Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,645. Hipotesis

ini menyatakan ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja guru(Y). Karena hasil perhitungan menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 4,128 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ho ditolak artinya koefisien jalur variable supervise akademik ($X_1= 0,399$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,016 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ho ditolak, yang artinya koefisien jalur variabel Budaya sekolah ($X_2= 0,210$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

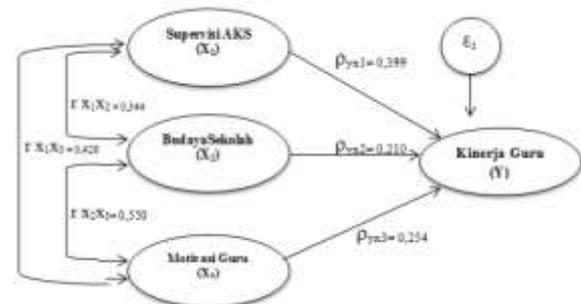
Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Motibasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Motibasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,340. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ha diterima artinya koefisien jalur variabel motivasi kerja guru ($X_3= 0,254$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Hasil analisis Jalur dan Pembahasan

Untuk membahas permasalahan ini, pertama diperoleh model jalur dengan nilai koefisien jalur dan koefisien korelasional antar variable eksogen, yakni sebagai mana dinyatakan dalam gambar berikut;



Gambar 1. Model Jalur Penelitian

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah

terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel eksogen yakni Supervisi akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Motivasi guru, ditentukan berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,399$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,399)^2 \times 100\% = 15,92\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru, karena adanya hubungan kausal antar variable eksogen, sebagai berikut:

- Pengaruh Supervisi Akademik Kepala sekolah dan Budaya sekolah terhadap Kinerja guru, adalah $(0,399)(0,344)(0,210) \times 100\% = 2,88\%$
- Pengaruh Supervisi Akademik Kepala sekolah dan Budaya sekolah terhadap Kinerja guru, adalah $(0,399)(0,429)(0,254) \times 100\% = 4,35\%$

3. Maka Pengaruh Total Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru;

Dengan menambahkan pengaruh langsung dengan tak langsung, maka pengaruh adanya Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, yakni sebesar **23,15 %**.

Hasil ini senada dengan hasil penelitian dari Uray Sufiyadi, Wahyudi, Muhammad Syukri (2017) dengan judul “Supervisi Akademik dan kepemimpinan Kepada Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas”, dimana hasil temuannya bahwa Supervisi akademik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas.

Juga di dukung penelitian Sussono Hadi, Tukiran, dan Budi Yuwono (2009) tentang “Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Slawi Kabupaten Tegal”. Hasil penelitiannya menyatakan Supervisi akademik, kompetensi guru, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru –guru SMA negeri 3 Slawi. Variabel Supervisi

akademik secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SMA Negeri 3 Slawi

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Budaya sekolah terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel eksogen yakni Supervisi Budaya sekolah dengan akademik Kepala Sekolah, dan Motivasi guru, ditentukan berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Budaya sekolah (X_2) terhadap Kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,210$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,210)^2 \times 100\% = 4,41\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya Sekolah terhadap Kinerja guru, karena adanya hubungan kausal antar variable eksogen, sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya sekolah dan Supervisi Akademik Kepala sekolah terhadap Kinerja guru, adalah $(0,210)(0,344)(0,399) \times 100\% = 2,88\%$
- Pengaruh Budaya sekolah dan motivasi guru terhadap Kinerja guru, adalah $= (0,210)(0,550)(0,254) \times 100\% = 2,93\%$

3. Maka Pengaruh Total Budaya Sekolah terhadap Kinerja guru;

Dengan menambahkan pengaruh langsung dengan tak langsung, yakni **10,23%**.

Hasil ini senada dengan hasil penelitian Ahmad Syafii Saragi (2014) tentang “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Binjai. Dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan sumbangan pengaruhnya 4%; terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan dengan sumbangan pengaruhnya 2,25%; terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 4%, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan pengaruh sebesar 17,64 % serta terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi

kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 2,56%. Maka untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan budaya sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi guru terhadap Kinerja Guru SD

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Motivasi guru terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel eksogen yakni Motivasi guru dengan Supervisi akademik Kepala Sekolah, dan Budaya sekolah, ditentukan berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Motivasi kerja guru (X_3) terhadap Kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,254$). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,254)^2 \times 100\% = 6,45\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru, karena adanya hubungan kausal antar variabel eksogen, sebagai berikut:

- Pengaruh motivasi kerja guru dan Supervisi Akademik Kepala sekolah terhadap Kinerja guru, adalah $(0,254)(0,429)(0,399) \times 100\% = 4,35\%$
- Pengaruh motivasi kerja guru dan Budaya sekolah terhadap Kinerja guru, adalah $(0,254)(0,550)(0,210) \times 100\% = 2,93\%$

3. Maka Pengaruh Total Motivasi guru terhadap Kinerja guru;

Dengan menambahkan pengaruh langsung dengan tak langsung, yakni **13,73 %**.

Hasil ini senada dengan hasil penelitian dari Titin Eka Ardiana (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMk Di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian dari Immanuel Benu (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran. Hasil penelitiannya diperoleh 1) motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam

pembelajaran sebesar 46,1%, 2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 42,7%. Dari hasil persamaan regresi berganda menunjukkan: motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 50,8%.

Analisis Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Motivasi guru terhadap Kinerja Guru SD

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,399 X_1 + 0,210 X_2 + 0,254X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja guru
- X_1 = Supervisi Akademik Kepala Sekolah
- X_2 = Budaya Sekolah
- X_3 = Motivasi kerja guru

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Supervisi akademik Kepala Sekolah (X_1) bernilai positif, yakni 0,399 artinya apabila dengan adanya supervise akademik oleh Kepala Sekolah dan terus ditingkatkan akan dapat mendukung tingkat kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 39,9 %.

Juga adanya dukungan budaya sekolah yang baik (X_2) sehingga mendukung profesional guru yang ditunjukkan dari kinerja guru dengan rata-rata kenaikannya adalah 21 %.

Koefisien jalur dari factor motivasi guru juga menentukan, dalam mendukung kinerja guru. Jika faktor ini dapat ditingkatkan, akan menaikkan rata-rata 25,4 persen dari kinerja guru.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). hasilnya:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan

R	R Square	Std. Error of Estimate
0.686	0.471	0.449

Hasil analisis koefisien korelasi antara variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru SD di wilayah UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, diperoleh R sebesar 0,686 menjelaskan hubungan antara variabel eksogen (Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan

Motivasi kerja guru) terhadap variabel endogen (Kinerja guru), memiliki keeratan yang cukup atau moderat, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,686.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru sebesar 47,10%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 52,90%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja guru seperti aspek Lingkungan, Sarana Prasarana, Bimtek, dan lain-lain.

5. Simpulan

- Faktor Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan besar pengaruh langsung dan tidak langsung yakni 23,15 persen.
- Faktor budaya sekolah dapat mempengaruhi Kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan besar pengaruh langsung dan tidak langsung yakni 10,23 persen.
- Faktor motivasi kerja guru dapat mempengaruhi Kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 13,73 persen
- Pengaruh secara simultan faktor Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru sebesar 47,10%. Dan sisanya yakni 52,90% dapat mempengaruhi variabel Kinerja guru seperti aspek Lingkungan, Sarana Prasarana, Bimtek, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamad Syafii Saragi, 2014. Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Binjai, *Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan*, Vol 2 No. 2 Oktober 2014
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ansar & Masaong. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media

- Dharma, Kusuma, dkk. 2011. *Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Darmiyati Zuchdi. 2011. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan. Praktik*. Yogyakarta : UNY Press
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hinde, E.R. 2003. *School Culture and Change: An Examination of The Effects of School Culture on The Process of Change*. Arizona State University West.
- Imenuel Benu, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2018,
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara
- Mantja,W. 2007. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan, dan Supervisi pengajaran*, Malang: Elang Mas
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- Mc Clelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, 2013, *Pengembangan dan implemtasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya bandung
- Nurkholis. 2013. Pendidikan dalam upaya memajukan teknologi. *Jurnal Kependidikan*, I (1).
- Uray Sufiyadi, Wahyudi, Muhammad Syukri, 2017. Pengaruh Supervisi Akademik dan kepemimpinan Kepada Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. *Jurnal Untan.ac.id*
- Pinder, 2013, *Work motivation: Theory, Issues And Applications* . Illinois : Scoff, Foresmen.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi hasil belajar*. Yogya-karta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education
- Sahertian, A Piet. 2017 *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*, Jakarta: Penerbit Rineka
- Sussono Hadi, dkk, 2009. Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Slawi Kabupaten Tegal, *Jurnal Ilmiah Kependidikan "Khazanah Pendidikan"*, Vol II No 1, September 2009
- Titin Eka Ardiana, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017.