



Kinerja Guru dan Faktor Pembentuknya pada SMK N 1 Sragen

Dwi Yulianto¹, Supawi Pawenang², Istiatin³

¹(Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

²(Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

³(Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

E-mail: 1pakyuli007@gmail.com, 2pawipawenang@gmail.com, 3istiatinumi@gmail.com.

Receive: 28/10/2021

Accepted: 28/02/2022

Published: 01/03/2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ialah untuk melihat dampak dari kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi pada kinerja guru yang ada di SMK N 1 Sragen. Merupakan penelitian kuantitatif kausal dengan populasi yakni guru SMK Negeri 1 Sragen, digunakan metode pemilihan sampel dengan sejumlah 81 orang dengan menggunakan angket dan analisa yang diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Sragen.

Kata kunci – *Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Motivasi.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to see the impact of transformational leadership, interpersonal communication, job satisfaction, and motivation on the performance of teachers in SMK N 1 Sragen. This is a causal quantitative study with a population of teachers of SMK Negeri 1 Sragen, using a sample selection method with a total of 81 people using a questionnaire and analysis processed with the help of the SPSS program. Based on this, the results showed that transformational leadership, interpersonal communication, job satisfaction, and motivation on teacher performance in SMK N 1 Sragen.

Keywords – *Teacher Performance, Transformative Leadership, Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Motivation.*

PENDAHULUAN

Pendidikan dapat dimaknai sebagai hal yang sangat penting bagi bangsa karena memberikan dukungan untuk kemajuan bangsa yang mana jika pendidikan dalam suatu negara tidak layak maka masa depan bangsa akan sangat memprihatinkan. Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang tugasnya sangat berat yakni

untuk mendukung pembentukan kemampuan kognitif serta perilaku siswa sebagai peserta didiknya. Dalam hal ini hendak kemampuan yang dimiliki guru lebih baik sehingga ilmu yang diberikan dapat dicontoh oleh siswanya.

Kinerja dapat pula dimaknai dengan konsep yang menyeluruh yang efektif dari suatu operasional dengan dasar standart dan kriteria yang sudah ditetapkan (Mulyasa, 2005). kinerja merupakan hasil

pekerjaan dalam suatu bidang, yang dijalankan oleh masing-masing orang dalam kaitannya buat menggapai tujuan yang telah dirumuskan. pada dasarnya sesuatu organisasi dilakukan oleh manusia hingga kinerja ialah sikap manusia dalam melaksanakan kedudukannya dalam sesuatu organisasi diperlukan standar perilaku / tindakan yang sudah ditentukan untuk menghasilkan output yang sesuai harapan. Sedangkan kinerja guru sendiri ialah kemampuan yang dimiliki seorang guru untuk dapat menjalankan tugas untuk memberi pelajaran di sekolah serta memiliki tanggung jawab pada siswa bimbingannya sehingga siswa tersebut berprestasi dan hasil belajarnya meningkat (Supardi, 2016).

Kinerja akan selalu berhubungan dengan kualitas dari perilaku yang dimiliki seseorang yang mana orientasinya pada tugas serta pekerjaan. Sehingga kinerja guru tercermin dari tanggung jawab yang dimiliki pada saat menjalankan tugas profesi yang ia emban serta tanggung jawab moralnya. Semua akan bampak dari patuhnya serta adanya dorongan atau motivasinya. Di SMK N 1 Sragen ditemukan bahwa kinerja gurunya belum optimal, sangat banyak guru yang mengajar tanpa rasa semangat dan sissanya terlambat datang kesekolah, masih terdapat guru yang tidak melengkapi bahan pelajaran dan lain sebagainya.

Pemimpin serta kepemimpinan menjadi hal yang cukup penting dan berpengaruh pada guru dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Kepemimpinan secara mendasar merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain atau kelompok demi ketercapaian suatu tujuan (Thoha, 2010). Dalam suatu lembaga pendidikan yang menjadi pimpinan ialah kepala sekolah yang mana diharuskan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang cocok untuk guru serta melakukan binaan kerja sama dan mendorong guru agar lebih bersemangat sehingga diperoleh kinerja yang optimal.

Kepemimpinan dinyatakan baik saat membuat orang melakukan suatu hal tanpa adanya paksaan agar seseorang

menjalankan pekerjaan tersebut. Karenanya hendaknya kepala sekolah memilih gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi sekolahnya. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah hubungan yang terjadi antar pimpinan dengan utu yang mana berdampak pada motivasi guru dalam bekerja dan mencapai kinerja yang optimal. Pada gaya tersebut kepala sekolah hendaknya memberikan individu perhatian dengan memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan dan menerapkan stimulasi intelektual pada gutu sebagaimana analisa situasi serta cara agar guru menjadi lebih kreatif.

Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan dalam memotivasi guru sehingga visi atau tujuan organisasi dapat tercapai. Kepala sekolah yang berkualitas harus dapat merubah perilaku seorang gutu sehingga ia merasa mampu dan termotivasi untuk bekerja. Dalam setiap hal motivasi merupakan hal yang penting karena mendorong untuk mencapai tujuan. Pada guru, motivasi ini membuat guru melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab dan baik.

Kepuasan kerja merupakan keadaan internal yang berkaitan dengan perasaan pribadi, prestasi, baik kuantitatif maupun kualitatif dalam dunia global dan menjadi sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang sistem pendidikan di seluruh dunia (Jain & Verma, 2014). Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja ditunjukkan dengan kemampuan mengajar, bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai guru yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mengajar mereka, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya, Jain & Verma (2014). Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong motivasi seorang pegawai untuk berprestasi dengan baik bahkan membuat pegawai betah dalam bekerja di suatu organisasi tersebut. Lebih lanjut mdijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Moral kerja dapat dipahami dengan kesepakatan secara bathiniah yang terdapat dalam diri seseorang

sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan sebuah kesediaan dari seseorang untuk dapat taat akan aturan dan norma sosial yang ada. Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan dari seseorang dalam menjalankan tugas yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu. Kepuasan kerja pun ditandai dengan berbagai , diantaranya adalah gaji, tunjangan, pengawasan, promosi, sifat pekerjaan, dan rekan kerja untuk mendapatkan gaji (Jain & Verma, 2014).

Berdasar pendapat tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap senang atau positif dari pengukuran kerja yang telah mereka lakukan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Jika kepuasan kerja dari seseorang tinggi maka ia akan cenderung positif dan sebaliknya.

Seorang guru sangat perlu adanya motivasi yang tinggi mengingat motivasi merupakan hal yang cukup penting dalam melaksanakan tugas. Jika motivasi kerja tinggi maka tugas yang diselesaikan akan lebih optimal dan kualitas pendidikan akan mengikuti. Selain itu jika motivasi kerja guru tinggi maka ia cenderung akan lebih tekun, bergairan, disiplin, serta bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Sebagaimana pengamatan yang dilakukan penulis. Guru di SMK N 1 Sragen belum sepenuhnya memiliki motivasi yang tinggi hal tersebut terlihat dari bagaimana kurangnya guru dalam memberikan perhatian pada siswa, kurang terpenuhinya kebutuhan media belajar yang sesuai dengan situasi siswa, kurangnya ketekunan guru dalam memberikan pendidikan, dan kurangnya kemampuan guru dalam menciptakan inovasi dan memelihara kondisi kelas, serta masih banyak guru yang kurang disiplin.

Jika permasalahan kinerja guru ini tidak diberikan solusi, maka motivasi guru akan semakin berkurang dan guru menjadi tidak disiplin dengan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian

tujuan sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dipandang perlu untuk menguji kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK N1 Sragen.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan design kausal sebab akibat. Dilakukan penelitian di SMK N1 Sragen dengan populasi dan sampel sebanyak 81 orang. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa Populasi merupakan wilayah general yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu untuk dipelajari dan disimpulkan. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi.

Dalam penelitian ini digunakan data kuantitatif yang dapat dihitung seperti jawaban kuisioner berkenaan dengan psikologis, organisasi, serta kinerja guru. Digunakan sumber data primer dengan cara bertanya langsung pada responden dengan membuat daftar pernyataan yang berupa kuisioner dan angket yang sebelumnya telah disusun.

Diberikan angket dan kuisioner secara langsung pada responden guna untuk melihat dampak dari kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, serta motivasi pada kinerja guru. Skala pengukuran kuisioner menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban SS (Sangat Sering), S (Sering), J (Jarang), TP (Tidak pernah). Indikator tersebut menjadi tolak ukur dalam menyusun instrumen penelitian.

Kuisioner merupakan instrumen dalam mengumpulkan data dengan terlebih dahulu menguji validitas serta reliabilitas. Dilakukan pengujian validitas guna mengetahui apakah data penelitian dinyatakan valid, sehingga dapat mengumngkapkan kuisioner dengan pasti. Berdasarkan pengujian validitas yang dilakuakn diperoleh hasil bahwa seluruh

butir pertanyaan dari tiap variabel dinyatakan valid. Sedangkan pada pengujian reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan peroleh >0.60.

Uji Asumsi klasik atau uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Adapun uji t, dan uji R² digunakan untuk uji hipotesis. Sedangkan untuk mengolah data dan didapatkan hasil yang akurat penulis menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 20 *for windows*.

Untuk menguji hipotesis maka dilakukan analisa sehingga diketahui pengaruh dari kedua variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan regresi linear berganda sehingga diketahui pengaruh peningkatan atau penurunan dari kedua variabel (Sugiyono, 2011). Adapun persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini, diantaranya:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja guru
A = konstanta

β = koefisien regresi
 ε = *error term*
X₁ = kepemimpinan transformasional
X₂ = komunikasi interpersonal
X₃ = kepuasan kerja
X₄ = motivasi

Uji t merupakan pengujian untuk menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat, dengan persepsi yang lain memiliki sifat konstan (Ghozali, 2011), dilakukan pengujian dengan membuat perbandingan t-hitung dengan t-tabel dengan langkah pengujian merumuskan hipotesis, menentukan nilai signifikansi (5%), menentukan kriteria diterima atau ditolak sebagaimana nilai signifikansi jika <0.05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya.

Sedangkan koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui besaran pengaruh yang diberikan variabel X ke Y. jika nilai R Square (Koefisien determinasi) kecil maka kemampuan dalam menjelaskan variabel kecil dan sebaliknya (Ghozali, 2011)

PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif Variabel

Untuk memberikan gambaran terhadap penelitian digunakan tabel frekuensi statistik deskriptif variabel berikut ini,

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
Kinerja Guru	14,63	11	16	1,308
Kepemimpinan Transformasional	31,33	25	36	3,154
Komunikasi Interpersonal	34,06	20	40	4,414
Kepuasan Kerja	28,98	20	36	3,732
Motivasi	16,94	13	20	2,135

Sumber : Data yang diolah

2. Analisis

Jika data sudah dinyatakan valid dan reliabel untuk diteliti maka diperoleh hasil

regresi linear berganda penelitian, sebagaimana berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883	.780	.768	.630

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan transformasional, Komunikasi Interpersonal, Motivasi

Dari tabel tersebut, nilai R sebesar 0,883 menunjukkan korelasi liner berganda (Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Motivasi) dengan Kinerja Guru di SMK N 1 Sragen.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,768 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel (Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja,

Motivasi) mampu menjelaskan variabel Kinerja di SMK N 1 Sragen sebesar 76,8%. Sedangkan 23,2% di jelaskan oleh sebab lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Rangkuman hasil uji hipotesis ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.313	.735		4.506	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.126	.0036	.303	3.491	.001
	Komunikasi Interpersonal	0.062	0.024	0.208	2.550	0.013
	Kepuasan Kerja	0.075	0.036	0.215	2.124	0.037
	Motivasi	0.182	0.045	0.298	4.036	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 3 hipotesisi penelitian untuk menguji hipotesis pertama (H₁) diperoleh hasil t_{hitung} = 3,491 dengan sig 0,001<0,05, artinya terdapat pengaruh yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hipotesisi penelitian untuk menguji hipotesis kedua (H₂) diperoleh hasil t_{hitung} = 2,550 dengan sig 0,013 < 0,05, artinya terdapat pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Hipotesis penelitian untuk menguji hipotesis ketiga (H₃) diperoleh hasil t_{hitung} = 2,124 , dengan sig 0,037 < 0,05, terdapat pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hipotesisi penelitian untuk menguji

hipotesis keempat (H₄) diperoleh hasil t_{hitung} = 4,036 , dengan sig 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang diberikan motivasi pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru di SMK N 1 Sragen.

Dari perolehan hasil regresi tersebut maka diperoleh persamaan berikut

$$Y = 3,313 + 0,126X_1 + 0,062X_2 + 0,075X_3 + 0,182X_4$$

Keterangan:

Y = kinerja guru

- X₁ = kepemimpinan transformasional
- X₂ = komunikasi interpersonal
- X₃ = kepuasan kerja
- X₄ = motivasi

Constanta sebesar 3,313 menyatakan bahwa jika variabel bebas 0 maka kinerja sebesar 3,313. Sedangkan jika tiap variabel bebas meningkat sebanyak 1 maka, kepemimpinan transformasional sebesar 0,126, komunikasi interpersonal sebesar 0,062, kepuasan kerja 0,075, dan motivasi sebesar 0,182.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru pada SMK N 1 Sragen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sragen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djudi (2017) dan Maris (2016) dengan hasil serupa

Hal ini disebabkan Kepala Sekolah sebagai pengelola manajemen sekolah senantiasa memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja guru. Secara teori Kepala Sekolah berperan sangat penting untuk memberikan motivasi pada guru dan memiliki kesediaan untuk memberikan target sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mempunyai tingkat yang tinggi dikarenakan Kepala Sekolah dalam berperilaku sering menjadi contoh atau model bagi para guru. Berperilaku dalam hal ini antara lain disiplin, rasa percaya diri yang tinggi, tanggungjawab. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi sehingga guru dalam menjalankan pekerjaannya menjadi lebih semangat dan menginspirasi para guru untuk lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Perhatian Kepala Sekolah terhadap guru secara individu juga akan menimbulkan perasaan guru merasa dihargai keberadaannya di lingkungan sekolah. Sehingga meningkatkan / menimbulkan rasa hormat dan pengabdian dari setiap guru.

Peran dari kepemimpinan bukan saja hanya pada suatu organisasi yang mana diperoleh beberapa solusi, akan tetapi juga mengambil bagian dengan penuh kesinambungan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru pada SMK N 1 Sragen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sragen. Berdasarkan hasil tersebut berarti sejalan dengan penelitian Praktika (2016) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Komunikasi interpersonal berdasarkan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 1 Sragen baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi di SMK N1 Sragen dari atasan ke para guru sudah berjalan sudah baik, informasi-informasi dari atasan kepada para guru bisa diterima oleh semua guru. Informasi yang jelas dan lengkap membuat para guru mudah untuk dilaksanakan dan dapat mudah diteruskan ke siswa. Begitupun sebaliknya masukan, saran dan pertanyaan bisa disampaikan oleh para guru kepada atasan sekolah. Kondisi ini menyebabkan kebijakan yang dibuat pihak sekolah dapat terlaksana. Komunikasi yang efektif membuat hubungan antar warga sekolah merasa dihargai dan merasa dibutuhkan sehingga semangat untuk datang ketempat kerja dan melaksanakan tugas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK N 1 Sragen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sragen. Hasil tersebut searah dengan penelitian Lismeida (2017) dengan perolehan hasil yang sama.

Kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 1 Sragen, hal ini terjadi dikarenakan adanya perasaan / sikap positif para guru

terhadap pekerjaannya. Perasaan / sikap positif ini muncul diman ada perasan puas yang meliputi adanya perhatian dari atasan dalam proses pelaksanaan tugas, hubungan antar rekan kerja yang baik dan saling mendukung, lingkungan fisik dimana guru bekerja sangat mendukung adalah menjalankan tugas, pendapatan (gaji) yang cukup untuk pengeluaran sehari-hari, guru diberi kepercayaan dan tanggungjawab dalam mempersiapkan dan menggunakan berbagai media untuk mengajar, guru juga diberi kesempatan untuk mengembangkan profesinya dengan mengikuti berbagai macam diklat

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK N 1 Sragen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sragen. Hasil tersebut searah dengan penelitian dari Setianing (2018) dan Dewi (2015) dengan perolehan hasil yang sama.

Seseorang yang memiliki dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan akan berusaha memberi kontribusi yang maksimal sebagaimana tujuan dari perusahaann. Agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai diperlukan peranan dari manusia sehingga manusia termotivasi dalam mendukung tercapainya tujuan dalam suatu oragnisasi. Suatu perilaku akan mencerminkan adanya motivasi.

Dalam penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja guru dilihat dari faktor instriknya akan menghasilkan tinggi atau rendahnya kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari pengukuran motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan dengan sebagian besar guru mempunyai keinginan yang ingin diraih melalui pekerjaannya. Motivasi guru muncul juga dikarenakan adanya penghargaan dari Kepala Sekolah terhadap guru dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya perasaan tanggungjawab secara pribadi terhadap siswa-siswa yang diajar. Motivasi kerja guru

juga diwujudkan dengan peran serta para guru untuk mengikuti berbagai macam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, Meva.2016. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di SMA N 1 Mukomuko)
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jain, S., & Verma, S. (2014). Teacher's Job Satisfaction & Job Performance. *Global Journal of Multidisciplinary Studies* , 2
- Lismeida, Rinra Ayu.2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru SMK Tersertifikasi di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* , Vol. 2 No. 1, Januari
- Mulyasa E.,Menjadi Guru Profesional. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005)
- Parastika, Karenina.2016. Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bantul
- Pratiwi, Suryani Dewi.2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, *Jurnal FKIP UNS*, Vol. 2 No. 1
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA, cv.

Profil Penulis

Dwi Yulianto, lahir di Salatiga pada tanggal 12 Juli 1974. Pendidikan pertama di SD Negeri 01 Salatiga, SMP Stella Matutina Salatiga, SMA N 1 Salatiga dan tamat S1 dari FKIP Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana

Salatiga tahun 1998. Saat ini sedang menempuh studi S2 di Univeritas Islam Batik Surakarta. Sekarang mengajar di SMK N 1 Sragen.