

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan sistem pendidikan. Sistem Pendidikan Nasional menjadikan manusia yang bermartabat dan membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Untuk pemberlakuan sistem pendidikan yang bermutu tentu dibutuhkan peranan seorang guru yang sangat penting karena selain dituntut untuk memberikan pendidikan karakter guru juga berperan memberikan ilmu pengetahuan ke peserta didik dan guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berdaya saing.

Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan Pembangunan nasional dan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan salah satu wadah yang secara langsung untuk mencapai tujuan Pendidikan nasional. Sekolah adalah organisasi yang mengelola berbagai sumber daya yang ada seperti, kurikulum, tenaga pendidik,

sarana prasarana dan sumber daya lainnya sehingga terjadi saling keterdukungan antar sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan Pendidikan yang dicita-citakan. Tercapainya tujuan pendidikan yang dicita - citakan, tidak terlepas dari sumber daya guru sebagai kunci utama. Guru sebagai kunci utama harus benar-benar memahami tugas dan kewajibannya serta menjalankannya dengan baik dalam proses pendidikan di sekolah. Tugas utama guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini sesuai dengan yang diatur dalam UU No.14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (1) Tentang Guru Dan Dosen.

Mensinergikan semua sistem kebijakan sekolah dan untuk keberlangsungan lembaga pendidikan di butuhkan kualitas kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru merujuk kepada total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang guru pada kurun waktu tertentu (Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K. & Werang, 2020). Kinerja guru di dalam dan di luar kelas sangat penting bagi perkembangan pribadi dan akademik siswa (Wula et al., 2020) karena gurulah yang menentukan kondusif tidaknya suasana kelas, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, menjadi mentor dan pembimbing siswa, serta menjadi teladan bagi para siswa (Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K. & Werang, 2020). Pada konteks ini, ketika guru-guru SMK Teknologi Nasional mampu menghadirkan pembelajaran yang menarik, relevan, dan interaktif melalui pemanfaatan teknologi, siswa akan lebih termotivasi untuk belajar dan

mengembangkan keterampilan mereka. Kinerja guru yang baik dapat berdampak langsung pada peningkatan motivasi belajar dan keterlibatan siswa di dalam proses pembelajaran dan, pada gilirannya, sangat memengaruhi prestasi belajar siswa dan kesuksesan institusi pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang siap terjun ke dunia kerja.

Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kualitas kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang efektif, pemimpin seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya atau perilaku yang dapat menjadi contoh dalam organisasi yang dipimpinnya. Pencapaian suatu tujuan bersama, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam organisasinya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Robbins, 2010) mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan tersebut ke dalam gaya kepemimpinan yang situasional berdasarkan tingkat kematangan pemimpinnya, yang meliputi "*instructing, consulting, participating dan delegating*". Dari gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di atas dapat dianggap bahwa gaya tersebut mampu memengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung dari hasil penelitian Putra, yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang tinggi, yaitu sebesar 80,10% gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sekolah sebagai salah satu organisasi

Dalam observasi awal dan wawancara ditemukan bahwa dalam menjalankan tugas guru banyak yang datang dan pulang ke sekolah sesuai dengan keinginan. Menunda mengajar dikarenakan ada tugas diluar tugas mengajar. Penyelesaian tugas tidak bisa tepat waktu, masih kurangnya tanggung jawab atas penyelesaian tugas- tugas disekolah seperti ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada, komunikasi antar pribadi guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan murid perlu ditingkatkan, serta rendahnya keprofesionalan dalam mengajar maupun dalam mematuhi perintah pemimpin di sekolah tersebut. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah harusnya menunjukkan gaya instruktif, tetapi pada kenyataannya kepala sekolah jarang memberikan arahan yang spesifik terhadap kegiatan pembelajaran, sehingga kurangnya tanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas disekolah seperti ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada. Ada banyak faktor yang memengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru SMK Teknologi Nasional di Denpasar. Penelitian ini berfokus pada dua faktor eksternal dan dua faktor internal sebagai berikut. **Faktor pertama adalah Kepemimpinan Sitasional** memegang peran yang sangat penting dalam memajukan efektivitas sekolah dan mencapai keberhasilan siswa. Dengan kepemimpinan yang inspiratif, pembinaan guru yang baik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan

memastikan bahwa setiap siswa dapat mencapai keberhasilan dalam pendidikan mereka. Seorang kepala sekolah yang efektif mampu menjadi inspirasi bagi guru-guru.

Pada kegiatan keseharian di sekolah juga guru masih ada guru yang pada pagi hari terlambat datang, ada guru yang merokok di lingkungan sekolah, ada guru yang berpakaian tidak rapi, ada guru lambat menyelesaikan tugas dari kepala sekolah, ada guru yang tidak mampu menggunakan fasilitas teknologi dalam mengajar dan ada guru yang tidak peka atau tidak peduli pada teman sejawat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada tidak hanya datang dari gaya kepemimpinan kepala sekolah saja melainkan juga bisa datang dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat yang satu profesi dengannya atau disebut budaya kerja. Berdasarkan penelitian dari Yudana,dkk (2014) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Gerokgak dan menurut penelitian dari Saptaningrum, (2018) Kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah.

Faktor kedua adalah supervisi akademik. Supervisi akademik merujuk pada kegiatan pemantauan, bimbingan, dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemantauan dan bimbingan terhadap guru. Supervisi akademik berkaitan erat dengan pembelajaran berkualitas, karena proses pembelajaran yang berkualitas memerlukan guru yang profesional, dan guru profesional dapat dibentuk melalui supervisi akademik yang

efektif. Supervisi akademik ini dilakukan untuk memastikan pembelajaran yang berpihak pada murid.

Menurut Sukayana et al., (2019), melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini tidak semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru. Pengembangan dalam konteks ini mencakup peningkatan komitmen, kemauan atau motivasi guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan, komitmen dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Supervisi akademik memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Agung dan Werang (2023) mengidentifikasi beberapa peran penting supervisi akademik sebagai berikut. Pertama, supervisi akademik membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap guru. Kepala sekolah dapat melakukan observasi langsung terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru dengan melihat secara langsung bagaimana guru mengimplementasikan metode pengajaran, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Kedua, supervisi akademik memungkinkan kepala sekolah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Setelah melakukan observasi, kepala sekolah dapat memberikan apresiasi terhadap keberhasilan dan upaya yang dilakukan oleh guru, serta memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan aspek-aspek tertentu yang perlu diperbaiki. Dapat disimpulkan bahwa apa itu supervisi pendidikan adalah pelayanan profesional berupa pembinaan sistematis dan terencana kepada seluruh tenaga

pendidik dan teknis sekolah agar mampu menjalankan tugas melayani peserta didik dalam segala aspek penyelenggaraan pendidikan seperti kegiatan belajar-mengajar yang lebih baik dan fasilitas yang lebih kondusif untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan dengan lebih efektif dan efisien.

Yudana, (2019) Supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan orientasinya pada masalah akademik yang melingkupi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Intinya bahwa supervisi akademik dilaksanakan sebagai bentuk bantuan bagaimana meningkatkan kualitas pembelajaran yang dikembangkan oleh guru selaras dengan misi *how improve teachers do their job better*.

Pelaksanaan supervisi akademik khususnya di daerah binaan I Kecamatan Pengadegan hingga saat ini masih belum diketahui pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga untuk mengetahui gambaran tentang ada atau tidaknya pengaruh pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, melalui sebuah penelitian. Penelitian relevan dengan permasalahan yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Ruhayati, dkk, dengan judul penelitian “Kontribusi Layanan Supervisi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMPN Se-Kota Cimahi, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kontribusi supervisi terhadap kinerja guru sebesar 73,45%. Penelitian lain juga dilakukan oleh Hertien Kurniawaty Suheri pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan

Iklm Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri di Kabupaten Suba. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Faktor ketiga adalah Budaya organisasi sebagai identitas diri dan juga sebagai bentuk kebanggaan sekolah, untuk itu setiap sekolah harus membentuk budaya sekolahnya masing-masing. Di mata masyarakat umum, budaya sekolah merupakan sifat atau gambaran dari sekolah itu sendiri. Budaya memiliki efek pada pola perilaku individu, Sehingga dengan adanya budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan pengaruh yang baik bagi guru lainnya juga (Tahniah et al., 2021) sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Di antara perilaku-perilaku yang ditemukan, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan materi pelajaran dan ada juga guru yang berpakaian tidak rapi. Oleh sebab itu budaya organisasi yang baik adalah hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena pada hakikatnya budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari lingkungan internal organisasi, sebab keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut. Artinya aspek kepuasan kerja dan pencapaian tujuan diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati bersama menjadi suatu ciri budaya di antara sesama pegawai atau guru. Seyogyanya organisasi yang baik akan

tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong karyawan tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi karyawan agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa penelitian terdahulu terkait kepemimpinan kepala sekolah tidak terfokus pada gaya kepemimpinan dan terdapat variabel motivasi yang menjadi pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, seperti penelitian oleh (Rosadi et al., 2019; Yulizar. Y, 2020; (Putra & Yunita, 2018) umumnya penelitian tersebut mengaitkan kepemimpinan kepala sekolah secara menyeluruh. James C. Sarros, (2020) meneliti tentang “*Leadership and Its Impact on Organizational Culture*”, Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja seorang pemimpin merupakan aspek kinerja yang menonjol dalam sebuah budaya organisasi.

Penelitian terdahulu dengan masalah utama kinerja guru melibatkan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menggunakan Teknik analisis regresi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh individual dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Menurut Yurinas, (2019) mengemukakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru di SMK Negeri

40 Jakarta. Uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,741 yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin kuatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Sedangkan menurut Handayani & Rasyid, (2015) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo.

Faktor keempat adalah motivasi kerja guru. Menurut Dr. H Hamzah B Uno, (2016) dalam Hamzah (2016:3) mengatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai kekuatan. Dimana motivasi kerja menurut Dr. H Hamzah B Uno, (2016), merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009: 219). Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang

menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.

Berdasarkan penelitian dari Mardiana et al., (2020) 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, sedangkan Danial, dkk (2019) mengemukakan melalui hasil penelitiannya bahwa peningkatan motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh kepala madrasah dengan memberikan dorongan kepada guru melalui berbagai cara agar motivasi yang ada dalam dirinya dapat menjadi kuat sehingga memiliki keinginan yang kuat pula dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi instrinsik yang dimiliki oleh guru tidak dapat berfungsi secara optimal jika tidak dibarengi dengan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, kedua motivasi tersebut sangat dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor internal maupun eksternal tersebut terhadap kinerja guru. Akibat keterbatasan waktu yang peneliti miliki, penelitian ini hanya mengambil empat faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dengan mengambil

judul “**Determinasi Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja Guru SMK Teknologi Nasional Denpasar**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, setiap satuan pendidikan berupaya untuk meningkatkan kualitas guru agar mutu pendidikan juga dapat lebih berkualitas. Namun pada kenyataannya ada beberapa identifikasi masalah yang menghambatnya, antara lain:

1. Instruksi kepala sekolah untuk memahamkan visi misi dan tujuan kepada guru, tenaga kependidikan, dan warga sekolah belum berjalan efektif.
2. Belum optimalnya sinergitas guru dan motivasi kepala sekolah dalam mengembangkan proses pembelajaran.
3. Penata kelolaan sistem dan prosedur organisasi guru yang belum optimal dalam mengemban tugas di sekolah.
4. Masih ada guru yang tidak bisa menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran.
5. organisasi terutama budaya sekolah belum optimal untuk mendukung peningkatan mutu luaran dan mutu kinerja guru.
6. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum tepat dan efektif mendukung kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya terkait pada Determinasi kepemimpinan situasional, supervisi akademik, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan perumusan masalah yang lebih terperinci dan jelas untuk mempermudah penelitian. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat determinasi yang signifikan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Apakah supervisi akademik berdeterminasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah motivasi kerja guru berdeterminasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?
5. Apakah kepemimpinan situasional kepala sekolah, supervisi akademik, budaya kerja, dan motivasi kerja berdeterminasi signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian

yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan determinasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2. Untuk mendeskripsikan determinasi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3. Untuk mendeskripsikan determinasi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4. Untuk mendeskripsikan determinasi motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja guru
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan situasional kepala sekolah, supervisi akademik, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan signifikansi baik secara teoritis dan praktis, yaitu:

1.6.1 Penelitian Teoretis

Menambah wawasan akademik dan teoritis tentang ruang lingkup manajemen pendidikan, khususnya kepemimpinan, budaya sekolah, motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

1.6.2 Penelitian Praktis

a) **Bagi Kepala Sekolah,** Hasil penelitian ini diharapkan pihak sekolah

hususnya kepala sekolah untuk dapat mengoptimalkan budaya organisasi di sekolah secara optimal, agar tercipta lingkungan sekolah yang tertib dan kondusif.

b) Bagi guru, Hasil penelitian diharapkan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja, budaya disiplin dan kekeluargaan yang optimal.

c) Bagi Peneliti, Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi di sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan sebagai salah satu kesempatan menerapkan ilmu manajemen pendidikan di lingkungan sekolah.

1.7 Publikasi

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal nasional pendidikan terindeks Sinta 3. Adapun publikasi pada Jurnal Edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran yang dapat diakses pada link <https://jse.rezkimedia.org/index.php/jse/authorDashboard/submission/481>