

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Batusangkar

Desi Ratna Yuli¹, Hadiyanto², Ahmad Sabandi³, Nelfia Adi⁴

¹²³⁴Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail : desiratnayuliap@gmail.com, hadiyanto@fip.unp.ac.id, Sabandi@fip.unp.ac.id,
nelfiaadi@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Batusangkar, merupakan penelitian korelasi kuantitatif, dengan subjek penelitian 51 orang guru SMK Negeri di Batusangkar. Data dikumpulkan dengan membagikan angket kepada guru-guru di sekolah SMK Negeri di Batusangkar. Dari hasil penelitian terlihat iklim organisasi sekolah di SMK Negeri di Batusangkar berada pada kriteria "konduktivitas" yaitu sebesar 83,22 % dari skor ideal. Sedangkan motivasi kerja guru di SMK Negeri di Batusangkar berada pada kategori "tinggi" yaitu sebesar 86,05 %. Selanjutnya Hasil analisis regresi sederhana pada tabel Anova bahwa nilai F hitung = 53,609 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja guru. Dengan kata lain ada pengaruh variabel iklim organisasi sekolah (X) terhadap motivasi kerja guru (Y). Analisis menghasilkan koefisien korelasi r hitung sebesar 0.723, sedangkan kontribusi Iklim Organisasi Sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 52,2%

Keywords: Climate ; Organization ; School ; Motivation ; Work ; Teacher ; Influence

Abstract

This study aims to determine the effect of the school's organizational climate on the work motivation of teachers at the State Vocational High School in Batusangkar, is a quantitative correlation study, with the subject of the study is 51 teachers of the State Vocational School in Batusangkar. The data were collected by distributing questionnaires to teachers at State Vocational Schools in Batusangkar. From the results of the study, it can be seen that the school organizational climate at the State Vocational School in Batusangkar is in the "conductive" category, which is 83.22% of the ideal score. While the work motivation of teachers at the State Vocational School in Batusangkar is in the "high" category, which is 86.05%. Furthermore, the results of simple regression analysis in the Anova table show that the calculated F value = 53.609 with a significance level of $0.000 < 0.05$, then the regression model can be used to predict the teacher's work motivation variable. In other words, there is an influence of the school organizational climate variable (X) on the work motivation of teachers (Y). The analysis produces a correlation coefficient of r count of 0.723, while the contribution of School Organizational Climate to teacher work motivation is 52.2%

Kata Kunci: Iklim ; Organisasi ; Sekolah ; Motivasi ; Kerja ; Guru ; Pengaruh

PENDAHULUAN

Tujuan pengajaran yakni membimbing siswa untuk mengubah perilakunya dalam aspek intelektual, moral, dan sosial. Tujuannya agar setiap siswa dapat hidup bebas sebagai pribadi dan pribadi sosial, sehingga menjadi SDM yang berkualitas. Pendidikan harus beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan sosial. Dalam mencapai tujuan pendidikan perlu guru yang profesional. (Danim 2004) mengemukakan seorang guru yang profesional akan terlihat dari kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dalam melaksanakan tugasnya motivasi guru sangat penting untuk kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar Dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Zulkifli dan Rifma 2020) Menurut Uno dalam (Khoiri 2013) motivasi kerja adalah suatu insentif atau proses yang dirancang untuk mendorong perilaku seseorang agar perilakunya dapat disesuaikan dengan upaya nyata, seperti pengembangan dan kemandirian Dalam tindakan untuk mencapai tujuan. Keinginan

karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat memotivasi karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Namun, pada kenyataannya dari hasil pengamatan penulis saat melakukan Praktek Lapangan Kependidikan di SMKN 1 Batusangkar dan observasi di SMKN 2 Batusangkar pada 21 Mei 2021 s/d 29 Mei 2021 diperoleh informasi bahwasanya terdapat gejala rendahnya motivasi kerja Guru SMK Negeri di Batusangkar yang terlihat dari : Masih ditemukannya guru yang datang terlambat ke sekolah, dan memulai pembelajaran, sehingga waktu dalam proses pembelajaran menjadi berkurang, Masih ada guru yang menunda-nunda pekerjaan dan menggunakan waktu luang untuk mengobrol dan melakukan kegiatan diluar aktivitas pembelajaran, sehingga beberapa tugas yang harus dikerjakan tidak selesai pada waktu yang ditetapkan, dan masih ada ditemukan guru yang belum memakai metode pembelajaran yang bervariasi, sehingga aktivitas pembelajaran menjadi monoton dan guru tidak antusias dalam mengajar.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang dikemukakan (Danim 2010) terdapat beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain: gairah hidup, keinginan untuk penghargaan dan pengakuan, dan faktor eksternal: gaji, gaya manajemen, keselamatan kerja, dan persaingan aktif dalam organisasi dan iklim organisasi. (Gistituati dan Hadiyanto 2018) mengemukakan iklim organisasi sekolah memiliki peran yang kuat dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Setiap sekolah diharapkan memiliki iklim sekolah yang kondusif dan positif, namun terlihat pada keadaan dilapangan masih banyak terlihat permasalahan yang menyangkut iklim sekolah, seperti : Masih ada guru yang kurang berinteraksi dengan guru lainnya baik sesama jurusan maupun dengan jurusan lainnya, Masih ada guru yang tidak saling bertegur sapa baik sesama jurusan maupun dengan jurusan lainnya, sehingga keakraban antar guru tidak terjalin. Masih ada guru yang belum terlibat dalam menyukseskan program sekolah, dan hanya mengandalkan ketua jurusan saja, dan masih ada guru yang belum mendukung kemajuan suatu jurusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian korelasional kuantitatif. Tempat dilaksanakannya penelitian ini ialah SMK Negeri di Batusangkar yang terdiri dari SMK N 1 Batusangkar dan SMK N 2 Batusangkar. Populasi penelitian 100 orang guru, sedangkan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang guru SMK Negeri Batusangkar yang dipilih menggunakan *stratified proporsional random sampling* dan rumus Slovin. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Sebelum digunakan angket tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dalam penelitian ini akan dilakukan uji normalitas untuk melihat kenormalan data, yang selanjutnya dilakukan analisis akhir untuk melakukan uji hipotesis dan dilakukan uji analisis determinan untuk mengetahui berapa besar pengaruh antar variabel X dan Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel X (Variabel Bebas) dan Y (Variabel Terikat). Maka diperoleh dua kelompok data yaitu data mengenai Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Batusangkar. Deskripsi dari setiap data mengenai tingkat capaian indikator setiap variabel tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 1. tingkat capaian Indikator Variabel X

No	Indikator	Rata-rata	% Capaian	Kriteria
1	Tanggung Jawab	4,41	88,23	Tinggi
2	Kegairahan	4,13	82,63	Tinggi
3	Ketekunan	4,49	89,80	Tinggi
4	Kemandirian	4,15	83,05	Tinggi
Rata-rata		4,29	86,05	Tinggi

Berdasarkan hasil pencarian per indikator di atas didapatkan hasil perhitungan untuk indikator Tanggung Jawab diperoleh hasil sebesar 88,23% dengan kategori tinggi, untuk indikator kegairahan

diperoleh hasil sebesar 82,63% dengan kategori tinggi, untuk indikator Ketekunan diperoleh hasil sebesar 89,80% dengan kategori tinggi, dan untuk indikator Kemandirian diperoleh hasil sebesar 83,05% dengan kategori tinggi. Sedangkan untuk pencapaian secara keseluruhan pada variabel Motivasi Kerja Guru (Y) diperoleh hasil perhitungan sebesar 86,05% dengan kategori “tinggi”. Hal tersebut berarti Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Batusangkar setelah dilakukan penelitian berada pada kriteria “tinggi”.

Tabel 2. tingkat capaian Indikator Variabel Y (Iklim Organisasi Sekolah)

No	Indikator	Rata-rata	% Capaian	Kriteria
1	Keakraban	4,35	87,00	Kondusif
2	Dukungan	4,04	80,88	Kondusif
3	Keterlibatan	4,17	83,41	Kondusif
4	Lingkungan Fisik	4,08	81,69	Kondusif
	Rata-rata	4,16	83,22	Kondusif

Berdasarkan hasil pencarian per indikator di atas didapatkan hasil perhitungan untuk indikator Tanggung Jawab diperoleh hasil sebesar 87,00% dengan kategori kondusif, untuk indikator kegairahan diperoleh hasil sebesar 80,88% dengan kategori kondusif, untuk indikator Ketekunan diperoleh hasil sebesar 83,41% dengan kategori Kondusif, dan untuk indikator Kemandirian diperoleh hasil sebesar 81,69% dengan kategori tinggi. Sedangkan untuk pencapaian secara keseluruhan pada variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) diperoleh hasil perhitungan sebesar 83,22% dengan kategori “Kondusif”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk Iklim Organisasi Sekolah SMK Negeri di Batusangkar setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “kondusif”.

Analisis Akhir (Pengujian Hipotesis)

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,581	9,512		5,843	,000
X	,594	,081	,723	7,322	,000

Berdasarkan table 3. diketahui nilai Constant yakni 55,581, nilai variabel X (iklim organisasi sekolah) yakni 0,594, artinya pada penambahan 1% nilai iklim organisasi sekolah, hal ini berdampak pada penambahan nilai motivasi kerja guru sebesar 0,594. Dari table coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. artinya variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis Determinan didapatkan R sebesar 0,723 yaitu terdapat pengaruh kuat yang positif Antara variabel iklim organisasi sekolah (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) dan nilai koefisien determinasi atau R^2 (R Square) sebesar 0,522 atau (52,2%). Artinya persentase pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru 52,2%, sisanya 47,8% dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja guru di SMK Negeri di Batusangkar berada pada kriteria tinggi (86,05% dari skor ideal). Hal ini berarti motivasi kerja guru di SMK Negeri di Batusangkar sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi diartikan sebagai energi yang dapat mendorong secara internal seorang guru, motivasi merupakan energi yang membangkitkan rangsangan dalam diri guru, yang mempengaruhi,

menghasilkan, membimbing, dan mendukung perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, oleh karena itu motivasi merupakan dorongan bagi seorang guru untuk memenuhi kebutuhan rangsangan yang berpusat pada manusia (Siagian 2001) Setelah tujuan terpenuhi, implementasikan, dan melayani masyarakat dengan baik untuk orang lain. berdasarkan beberapa indikator motivasi kerja guru, dapat dilihat bahwa indikator ketekunan berada pada kriteria tertinggi. Sehingga diharapkan kepada masing-masing guru agar terus meningkatkan motivasinya dan dapat dilihat bahwa indikator kegairahan berada pada kriteria rendah. (Hasibuan 2011) menjelaskan kegairahan kerja adalah kesiapan dan kegembiraan yang mendalam dalam pekerjaan yang sedang diselesaikan. Dengan mengetahui perilaku manusia, mengapa individu perlu bekerja, dan pemenuhan yang mereka hargai, seorang pemimpin akan lebih efektif memotivasi bawahannya. Nitisemito dalam (Stiawan 2000) pemimpin dapat menggunakan berbagai upaya untuk membangkitkan semangat, seperti gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan spiritual, dan terkadang suasana santai. Harga diri membutuhkan perhatian. Tempatkan karyawan di tempat yang tepat. Berikan kesempatan promosi karyawan, perhatikan keselamatan masa depan, pertahankan karyawan, undang karyawan untuk berdiskusi dari waktu ke waktu, dan sediakan lingkungan yang menyenangkan.

Motivasi mengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja akademik, sehingga motivasi mengajar harus menjadi perhatian manajemen sekolah. Peningkatan motivasi kegiatan mengajar secara terus menerus akan berdampak pada terwujudnya tujuan organisasi. Motivasi tingkat tinggi adalah memotivasi guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan keahliannya.

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi sekolah SMK Negeri di Batusangkar berada pada kriteria kondusif (83,22% dari skor ideal). Hal ini berarti iklim organisasi sekolah di SMK Negeri di Batusangkar sudah sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, pemimpin sekolah perlu menciptakan iklim organisasi sekolah yang kuat dan sehat. Karena iklim organisasi sekolah dapat diartikan sebagai suasana yang dihasilkan dalam organisasi, yang diciptakan oleh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, dan dapat mempengaruhi pelaksanaan rencana organisasi. Sebagaimana diperkuat dengan pendapat Bloom dalam (Sutjipto dan Hadiyanto 2003) mengatakan bahwa organisasi iklim sekolah adalah kondisi, pengaruh, dan motivasi termasuk pengaruh fisik, sosial, dan intelektual dari konstituennya. Indikator iklim organisasi dalam penelitian ini adalah keakraban, dukungan, keterlibatan dan lingkungan fisik.

Berdasarkan beberapa indikator iklim organisasi, dapat dilihat bahwa indikator dukungan merupakan indikator yang paling rendah. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan dukungan dari pimpinan atau manajer dari organisasi tersebut. Begitu juga dengan sekolah, tujuan sekolah akan tercapai apabila berbagai pihak sekolah dapat saling mendukung dalam tujuan bersama. (Siagian 2001) mengemukakan iklim saling mempercayai dan saling mendukung akan dapat meningkatkan hasil kerja suatu organisasi. Dalam hal ini tidak hanya mengukur kemampuan individual dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, melainkan dengan melihat keahlian dalam bekerja sama. Amazon dan Alen dalam (Delviyandri dan Azhar 2010) mengemukakan mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan dukungan organisasi, yaitu: memperhatikan keberadaan anggota organisasi dan memperhatikan kepentingan (nasib organisasi). Dalam keputusan perusahaan terhadap anggota organisasi, organisasi harus siap membantu ketika anggota organisasi membutuhkan bantuan. Organisasi mengakui kontribusi anggota organisasi, organisasi menghargai saran anggota organisasi, dan organisasi bangga dengan pekerjaan (prestasi) anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa iklim organisasi sekolah di SMK Negeri di Batusangkar perlu untuk ditingkatkan lagi, dengan adanya iklim organisasi kondusif dalam suatu sekolah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, jika iklim dalam suatu sekolah itu baik, motivasi kerja guru dalam sekolah tersebut juga akan meningkat.

Agar iklim organisasi suatu sekolah meningkat kepala sekolah harus bisa menciptakan lingkungan pekerjaan menjadi lebih kondusif, agar seluruh guru tetap merasa nyaman dengan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kepala sekolah diharapkan memberikan dukungan dan kepercayaan kepada guru supaya bekerja penuh semangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta kepala sekolah harus membina kerja sama yang baik dengan para guru. Bila kerjasama kepala sekolah dengan guru sudah baik, maka iklim organisasi yang kondusif akan tercipta di dalam

organisasi. Sergiovanni dan Starratt dalam (Sutjipto dan Hadiyanto 2003) mengatakan supervisi pendidikan di sekolah dapat meningkatkan iklim organisasi sekolah. Iklim merupakan salah satu aspek yang perlu disentuh dalam perubahan sekolah menuju sekolah yang efektif. Selain itu menurut (Wahyuningrum 2008) Pemimpin sekolah dapat melakukan tujuh upaya untuk meningkatkan iklim organisasi sekolah, yaitu: menjalin hubungan dan kemitraan guru, pendampingan guru, berbagi tugas/pendelegasian, menyelesaikan konflik, memberikan motivasi (hadiah dan rekomendasi, dll), mengumpulkan dan menggunakan informasi, dan mengoordinasikan dan memperkaya lingkungan kerja dan belajar.

Hasil analisis pada tabel Coefficient diketahui nilai Constant (a) sebesar 55,581, sedangkan nilai X (iklim organisasi sekolah) sebesar 0,594, artinya pada penambahan 1% nilai iklim organisasi sekolah, hal ini berdampak pada penambahan nilai motivasi kerja guru sebesar 0,594. Berdasarkan Hasil analisis Determinan (Model Summary) didapatkan R sebesar 0,723 yaitu terdapat pengaruh kuat yang positif Antara variabel iklim organisasi sekolah (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) dan nilai koefisien determinasi atau R^2 (R Square) sebesar 0,522 atau (52,2%). Artinya persentase pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru 52,2%, sisanya 47,8% dipengaruhi variabel lain.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri di Batusangkar sebagai berikut : Iklim organisasi sekolah di SMK Negeri di Batusangkar berada pada kriteria "kondusif". Sedangkan Motivasi kerja guru di SMK Negeri di Batusangkar berada pada kriteria "tinggi" dengan tingkat pencapaian. Berdasarkan tabel hasil analisis determinan diketahui terdapat hubungan kuat yang positif Antara variabel iklim organisasi sekolah (X terhadap motivasi kerja guru (Y). Artinya iklim organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri di Batusangkar. Jadi diharapkan kepala sekolah mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga motivasi kerja guru dapat meningkat. Dari kesimpulan diatas dapat diberikan saran pada variabel X : (1) Dari aspek tanggung jawab, setiap guru diharapkan meningkatkan tanggung jawab dalam mengemban tugasnya. Guru harus mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu dan standar yang ditetapkan. (2) Dari aspek ketekunan, setiap guru diharapkan meningkatkan ketekunan dalam penyelesaian tugas, setiap tugas harus diselesaikan dengan teliti dan kemauan yang tinggi sehingga hasil yang dicapai maksimal. (3) Dari aspek kegairahan, setiap guru diharapkan meningkatkan kegairahan dalam bekerja, sehingga menimbulkan semangat dan kesenangan dalam bekerja. Pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu dan hasilnya akan maksimal apabila diiringi dengan kegairahan yang tinggi (4) Dari aspek kemandirian, setiap guru diharapkan meningkatkan kemandirian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Sedangkan pada variabel Y : (1) Dari aspek keakraban setiap guru dapat meningkatkan keakraban antar guru sehingga terdapat kedekatan dan kekompakan pada guru-guru. Kekompakan inilah yang membuat hubungan antar guru menjadi harmonis. (2) Dari aspek Dukungan, baik kepala sekolah maupun guru harus meningkatkan dukungan terhadap guru lain, sehingga meningkatkan rasa saling percaya dan mempererat hubungan antar guru tersebut. (3) Dari aspek keterlibatan, setiap guru diharapkan dapat meningkatkan keterlibatannya dalam menyukseskan program-program sekolah, maupun dalam menyukseskan program jurusan. Keterlibatan guru dalam program sekolah dapat meningkatkan rasa memiliki dalam organisasi (4) Dari aspek lingkungan fisik, kepala sekolah diharapkan mampu menyediakan lingkungan fisik yang nyaman bagi guru, melengkapi sarana dan prasarana, serta memperhatikan kondisi lingkungan sehingga pekerjaan guru bias berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Delviyandri dan Azhar. 2010. "Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera

- Utara." *Jurnal Analitika 2*: 26–36. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/704>.
- Gistituati dan Hadiyanto. 2018. "Analisis Iklim Sekolah Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi." *Seminar Nasional Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*: 214–41. <https://ojs.unm.ac.id/semappip/article/view/6118>.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : PT Aksara.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta : UNY.
- Siagian, P Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stiawan. 2000. "Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan 2*: 29–43. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15601>.
- Sutjipto dan Hadiyanto. 2003. *Supervisi Berbasis Iklim Kelas Penelitian Tindakan Di SD YWKA II Rawamangun Jakarta*. Universitas Negeri Padang.
- Wahyuningrum, M M. 2008. "PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENCIPTAKAN IKLIM SEKOLAH DI ERA OTONOMI SEKOLAH (SUATU KAJIAN MANAJERIAL)." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan (02)*: 62–78. <https://www.neliti.com/publications/112262>.
- Zulkifli dan Rifma. 2020. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan 9(2)*: 37–52. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/110549>.