
UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU SDN 6 BALAI RAJA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN KONTINUM *TANNEBAUM* DAN SMIT

Len Azref

Sekolah Dasar Negeri 6 Balai Raja, Jl.Jendral Sudirman

Bengkalis, Riau, Indonesia

e-mail: len_azref@yahoo.com

Abstrak

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini diadakan di SD Negeri 6 Balairaja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis dengan subjek penelitian yaitu seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. PTS ini dilaksanakan dalam dua siklus dengan waktu 4 bulan di mulai tanggal 7 Januari 2016 sampai dengan 19 April 2016 , dengan langkah-langkah yaitu perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat peningkatan motivasi kerja guru di SDN 6 Balairaja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis". Pada pra penelitian motivasi kerja guru hanya 49,19 % sedangkan pada tindakan siklus I terjadi peningkatan menjadi 54,19 %.Ini berarti terjadi kenaikan sebesar 5 % dari pra penelitian. Setelah dilakukan analisis kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada siklus I sebagai upaya peningkatan motivasi kerja guru pada siklus II mengalami peningkatan kembali menjadi 73,62 %sehingga terdapat kenaikan 21,43 % maka indikator keberhasilan tindakan dapat dicapai dan penelitian diakhiri. Demikian juga dengan peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang signifikan setelah dilakukan perbaikan indikator gayakepemimpinan dari kepala sekolah. Pada pra penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah hanya 14 poin sedangkan pada tindakan siklus I terjadi peningkatan menjadi 15 poinIni berarti terjadi kenaikan sebesar 1 poin dari pra penelitian. Setelah dilakukan analisis kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada siklus I sebagai upaya peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada siklus II mengalami peningkatan kembali menjadi 17 poinsehingga terdapat kenaikan 2 poin maka indikator keberhasilan tindakan dapat dicapai dan penelitian diakhiri

Kata kunci: Motivasi Kerja Guru, Gaya kepemimpinan Kepala sekolah

Abstract

Research Action School (PTS) is held in Elementary School 6 Balairaja District Pinggir Bengkalis with the subject of research that is all the educators and education. This PTS is carried out in two cycles with a period of 4 months starting from January 7, 2016, until April 19, 2016, with the steps of planning, implementation, observation, and reflection. The purpose of this study is to see the improvement of teacher work motivation in SDN 6 Balairaja Sub Pinggir Bengkalis ". In pre-research teacher work motivation only 49.19% while in the action cycle I increased to 54.19%. This means an increase of 5% from pre-study. After analyzing the weaknesses found in the first cycle as an effort to improve teacher work motivation in cycle II has increased again to 73.62% so that there is an increase of 21.43% then the success indicator of action can be achieved and the research is terminated. Similarly, a significant increase in leadership style of headmaster after improvement of leadership style indicator from the headmaster. In pre-research, the leadership style of principal is only 14 points while in the action cycle I increased to 15 points This means there is an increase of 1 point from pre-research. After analyzing the weaknesses found in cycle I as an effort to improve the headmaster's leadership style in cycle II has increased again to 17 points so that there is a 2

point increase then the success indicator of the action can be achieved and the research terminated.

Keywords : Teacher Work Motivation, Leadership style Headmaster

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal dituntut mampu menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan bangsa lain. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa Standar Nasional Pendidikan dijadikan landasan (pedoman) pengembangan satuan pendidikan Standar Nasional Pendidikan tersebut dimaksudkan sebagai acuan pengembangan satuan pendidikan. Setiap sekolah dituntut untuk mewujudkan sekolah yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Bahkan sebagian masyarakat sudah menginginkan Sekolah Berstandar Internasional.

Menjadi sekolah yang maju adalah cita-cita dan harapan semua orang terutama kepala sekolah, atasan langsung kepala sekolah, guru, siswa dan para praktisi pendidikan di sekolah. Sekolah yang maju memiliki kiat-kiat manajemen yang maju pula dan dimulai dengan visi yang menjadi nafas perkembangannya. Visi harus dimiliki oleh semua praktisi pendidikan di sekolah terutama kepala sekolah, yang akan mengkomunikasikan lebih lanjut kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Perwujudan visi memerlukan perubahan budaya yang merujuk pada nilai-nilai yang diinginkan dari visi. Budaya tersebut perlu dieksplisitkan sehingga mewarnai dan menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja sekolah. Seperti halnya pribadi seseorang, organisasi selalu unik dan ingin tampil khas, masing-masing organisasi memiliki budayanya sendiri-sendiri. Budaya organisasi ini dapat tampil lewat tradisi-tradisi, metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Kuts Davis & John Newstrom, 1985:21).

Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah juga sangat berkaitan dari pada kualitas kerja guru, pencapaian hasil kerja yang kuat dan mendukung akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, sebab budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para pegawai dan manajemen organisasi.

Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi. Bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diriseseoang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya tingkah laku M. Alisuf Sabri (1996:85). Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Orientasi ini tentu mengarah pada peran guru yang dituntut bertindak secara profesional.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya (Hamzah B. Uno, 2006: 65). Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya.

Tantangan nyata yang dihadapi SDN 6 Balai Raja yaitu adanya beberapa program unggulan yang menjadi pembudayaan di sekolah tersebut, dimana perlu pengembangan dan implementasi manajemen berbasis sekolah secara utuh dan benar sesuai dengan program yang dimaksud. Proses pembelajaran hendaknya mampu mengimplementasikan budaya dan peduli lingkungan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Namun banyak guru yang belum mampu menyusun dan melaksanakan program kegiatan ekstrakurikuler.

Dengan adanya tantangan nyata yang dihadapi SDN 6 Balai Raja dalam mewujudkan unggulan sekolah yang terimplementasi pada beberapa program kerja perlu adanya kerja keras dari sekolah tersebut. Oleh karena itu sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah yang di dalam terdiri dari unsur guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Jika dilihat dari kondisi SDN 6 Balai Raja bahwa motivasi guru masih rendah. Demikian juga dengan budaya yang berlaku di SDN 6 Balai Raja masih ada guru merasa kurang mampu merubah pola pikir hingga mampu mewujudkan dan mengembangkan program ekstrakurikuler yang berlaku di sekolah tersebut. Rendahnya motivasi guru dipengaruhi penempatan posisi guru yang kurang tepat. Dalam hal ini peneliti menduga rendahnya persentase motivasi guru di SDN 6 Balai Raja di Kecamatan Pinggir salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya kepala sekolah mempengaruhi dirinyadan sumberdaya sekolah guna mencapai tujuan. Dalam upaya tersebut kepala sekolah berperan mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Dijelaskan oleh E. Mulyasa (2004:90) bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong warga sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program yang terencana dan bertahap. Sebagai pemimpin, kepala sekolah mempunyai kemampuan terhadap tugasnya. Dijelaskan oleh Widyaiswara Utama (2011:12) bahwa sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut memiliki sikap keteladanan, mampu melaksanakan peranan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, dan motivasi dengan akronim "Emaslim". Kepemimpinan kepala sekolah yang baik diduga mampu meningkatkan memotivasi kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja guru.

Kepala sekolah sebagai pengelolaan organisasi, memiliki peran untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan. Sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah, dalam melakukan proses untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. Disamping itu kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang

penting, yakni antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru atau bawahannya. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya dan menyenangkan bagi para guru dalam bekerja, seorang pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan orang-orang bekerja untuknya (bawahan) tidak terfokus pada kekuasaan yang dimilikinya saja sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi, seperti apa yang dinyatakan Follet bahwa para pemimpin seharusnya berorientasi pada kelompok dan bukan berorientasi pada kekuasaan T. Hani Handoko (2000:3017).

Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para guru. Yang terpenting dalam gaya kepemimpinan ini adalah pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang guru.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula kinerja seorang guru.

Motivasi Kerja

a. Pengertian

Menurut Robin (1997:71) motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang keluar dari seseorang, merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang dikondisikan oleh kemampuan bertindak untuk memenuhi kebutuhan (*need*) dirinya. J Winardi (2001:1) motivasi diartikan sebagai usaha seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangan. Dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan menyumbangkan yang terbaik dari dirinya untuk mencapai tujuan. Kemudian Kartini Kartono (1992) memaknai motivasi sebagai: sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh terhadap tingkah laku manusia. Selanjutnya mengemukakan bahwa motivasi adalah semangat dan daya juang yang tinggi dari seseorang untuk mencapai suatu sasaran yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Oemar Hamalik (2003:161) mengartikan motivasi sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Syaiful Djamarah (2002 : 123) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai kekuatan dinamik yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Sardiman (2006:85) mengartikan motivasi sebagai kemampuan yang

dimiliki seseorang agar dapat melakukan sesuatu. Syaiful Djamarah (2002:125) mengatakan bahwa, motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang yang timbul akibat faktor dari dalam dan luar diri seseorang. Faktor dari dalam (*intrinsik*) yang berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, dan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar diri (*ekstrinsik*) ditimbulkan oleh berbagai sumber, seperti: pengaruh pimpinan, kolega, dan faktor-faktor lingkungan lainnya. Baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi bathin yang mendorong seseorang untuk berperilaku, guna memenuhi kebutuhan (*need*), mencapai harapan dan tujuan akibat adanya rangsangan.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terlihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan serta dilakukan dengan penuh tanggung jawab (Sardiman (1996:73). Kemudian Lawler (2004:1) motivasi kerja adalah suatu keinginan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Panji Anoraga (1992:35) motivasi kerja adalah "sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja". J Winardi (2002:2) mengatakan "motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan".

Selanjutnya Ernest L. McCormick (1993:47) mengatakan "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings.*" Maksudnya bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi bathin, kekuatan, daya dorong yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan terhadap pekerjaan tersebut.

b. Pentingnya Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, atau penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku. Produktifitas seseorang dalam organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi untuk menghasilkan. Seseorang akan gigih melakukan suatu pekerjaan jika mempunyai motivasi yang kuat. Sebaliknya seseorang akan meninggalkan pekerjaan atau kurang bersemangat jika tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk melakukannya. Siswanto (1989:243) mengemukakan bahwa, banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang yang bermotivasi kuat meskipun kemampuannya kurang begitu memadai. Sebaliknya orang yang mempunyai kemampuan tinggi dengan motivasi yang rendah belum tentu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Makin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan makin tinggi pula kemungkinannya untuk dapat

melakukan pekerjaan itu. Dengan demikian, peranan motivasi amat penting bagi seseorang sebagai pendorong melakukan suatu pekerjaan guna mencapai hasil yang diharapkan. Begitu juga dengan guru, keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Seorang guru akan bersemangat, sungguh-sungguh, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya bila memiliki motivasi yang baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan interpersonal.

Panji Anoraga (1992:36) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: daya tarik (minat), upah (insentif), keamanan, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, harapan pengembangan karier, partisipasi, perhatian, dan kepemimpinan. Cooper dan Sawaf (2012:12) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Sulistiyani (2003:189) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melakukan aktivitas adalah semua bentuk kebutuhan diantaranya adalah: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan untuk berkuasa. Selanjutnya Gouzali Saydam (200:370) mengatakan

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain: kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kepuasan kerja, iklim komunikasi, kompensasi, supervisi, adanya penghargaan terhadap prestasi, dan sikap menerima dan kesesuaian teman sekerja.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah; 1) Kemampuan profesional, 2) profesionalisasi guru, 3) minat, 4) kecerdasan emosional, 5) iklim sekolah, 6) hubungan interpersonal, 7) kompensasi, 8) kekuasaan atau kepemimpinan, dan 9) supervisi

d. Teori Motivasi

Berikut ini beberapa penjelasan yang dikutip dari pendapat ahli tentang motivasi.

1. *Preference- expectancy Theory*.

Teori ini dikenal dengan teori harapan yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Teori ini mengungkapkan tingkat kemampuan seseorang merupakan hasil perkalian total harapan dengan kemampuan. Dijelaskan oleh Byars (1984:211) bahwa seseorang mempunyai harapan yang tinggi dan meningkatkan usahanya untuk mencapai hasil yang dapat dirasakan, tingkat motivasinya pun akan tinggi. Jika harapan memperoleh nilai rendah maka motivasi juga akan rendah. Robbins (2003: 173) menjelaskan bahwa keinginan individu untuk menghasilkan pada waktu yang tersedia tergantung pada tujuan khusus dan persepsinya terhadap penampilan yang relatif bernilai sebagai suatu jalan untuk mencapai tujuan. Kemudian Keith Davis, (1985:379) mengatakan "*When compensation managed maintain and retain a productive workforce. Without adequate compensation, current employees are likely to leave and replacements*

will be difficult to recruit. Menurut pendapat ini, tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh nilai penghargaan, hubungan penghargaan dengan penampilan, dan usaha-usaha yang dibutuhkan untuk penampilan.

2. *Reinforcement Theory*

Byars (1984:212) mengemukakan teori Skinner, bahwa tindakan yang ditingkatkan akan diikuti, dan tindakan yang tidak ditingkatkan tidak akan diikuti. Teori ini berasumsi bahwa tindakan individu menentukan tingkat motivasinya. Sandang Siagian (2004:134) mengemukakan bahwa dalam kehidupan organisasi, perilaku seseorang ditentukan oleh konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Dalam hal ini berlakulah hukum pengaruh. Yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi merugikan.

3. Teori Kebutuhan

Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang. Pada suatu saat seseorang membutuhkan kebutuhan fisik, namun pada saat yang lain membutuhkan kebutuhan non fisik. Sehubungan dengan ini, Abraham Maslow (1990:74) mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibedakan pada lima tingkat yaitu: 1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yang mencakup kebutuhan dasar manusia untuk menjaga dirinya agar tetap hidup seperti kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. 2) kebutuhan rasa aman (*safety or security needs*) yang meliputi kebebasan dari rasa takut dan cemas, 3) kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan kasih sayang, kebutuhan akan pergaulan, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. 4) kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) yang mencakup kebutuhan akan penghargaan, kebebasan status, prestasi, kekuasaan, harga diri, dan rasa dihargai oleh orang lain. 5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan akan perwujudan diri, pengembangan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.

Maslow mengasumsikan bahwa seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang paling pokok atau yang lebih rendah sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Jika kebutuhan fisiologis belum terpenuhi maka kebutuhan yang lainnya belum dapat diupayakan.

4. Teori dua faktor

Menurut Herzberg L (1996: 74) dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Menurut temuan, teori ini mengatakan bahwa kepuasan pekerja ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor *maintenance/hygiene* dan faktor motivator. Faktor *maintenance/hygiene* meliputi: gaji, kondisi kerja, keamanan, kebijaksanaan, administrasi, perilaku supervisor, dan hubungan antar pribadi. Sedangkan faktor motivator adalah hal-hal yang berhubungan langsung dengan isi pekerjaan (*job content*) seperti: pencapaian prestasi, penghargaan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung

jawab, kemajuan dan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

Teori Herzberg ini mengungkapkan bahwa semangat kerja tidak hanya disebabkan karena pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki tempat kerja. Ada faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi seperti yang dikemukakan oleh Miftah Toha (2003:207-208) mengatakan bahwa hal-hal yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator yang berhubungan dengan faktor penghasilan, penghargaan, pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan kemampuan.

5. Teori Prestasi

Teori prestasi yang dikembangkan oleh David Clarence McClelland dan kawan-kawannya dengan melakukan penelitian yang cukup intensif selama 20 tahun. Teori ini bertitik tolak pada perilaku yang diarahkan untuk mencapai hasil yang cukup baik atau perilaku untuk berprestasi. Menurut David Clarence McClelland dalam (Robbins, 2001 : 173) motivasi untuk berprestasi adalah suatu keinginan untuk bekerja dengan baik, bukan demi penghargaan sosial, tetapi untuk mencapai perasaan keberhasilan diri atau sukses. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi bersumber dari dalam diri individu dan mendorong individu tersebut untuk mencapai kesuksesan. Hasil penelitian McClelland disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi pada umumnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, menyukai tugas yang menantang, berorientasi ke depan, dan gigih dalam bekerja. Merasakan kepuasan bila berhasil dan merasakan kekecewaan bila mengalami kegagalan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan yang mendorong guru melakukan tugas dengan bersemangat, kesungguhan, dan bertanggung jawab. Indikator dari motivasi kerja guru pada penelitian ini adalah: 1) kesungguhan dalam bekerja, 2) berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, 3) kesukaan terhadap pekerjaan, 4) memiliki tantangan dalam menghadapi berbagai masalah, 5) rasa tanggung jawab, dan 6) semangat kerja.

Penelitian yang Relevan

1. Erneli (2005) , penelitian korelasional antara motivasi, kepemimpinan terhadap kreatifitas guru sekolah dasar. Menemukan bahwa: 1) motivasi berdampak positif terhadap kreatifitas guru, 2) kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif terhadap kreatifitas guru, 3) motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berdampak positif terhadap kreatifitas guru. Dengan demikian diasumsikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga akan berdampak terhadap motivasi kerja guru.
2. Sihite (2000), penelitian korelasional menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kreatifitas guru sebesar 20,1%. Jika kreativitas dapat didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi kerja guru diasumsikan dapat didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah.

3. Elva Asmara (2004), penelitian korelasional antarakepemimpinan kepala sekolah, iklim kerjasama, dan kinerja guru SMU Negeri 11 Padang. Menemukan , pemimpin kepala sekolah dan iklim kerja sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,1%. Temuan ini juga mendukung bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat memotivasi guru dalam bekerja.
4. Hanif Alkadri (2005), penelitian korelasional iklim komunikasi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja. Menemukan, iklim komunikasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 26,1%. Jika iklim komunikasi dan kecerdasan emosional merupakan jalur terjadinya hubungan interpersonal, maka hubungan interpersonal diasumsikan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.
5. Nadir Hasra (2005) penelitian korelasional kompetensi profesional guru SMA 1 Padang dengan motivasi berprestasi, supervisi dan lingkungan kerja. Menemukan masing-masing variabel bebasnya berkontribusi yang sangat signifikan terhadap kompetensi profesional guru-guru sebesar 51,1%. Jika kompetensi profesional guru berkorelasi dengan motivasi kerja, maka profesionalisasi guru diasumsikan juga akan berdampak terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan pendapat di atas didukung dengan penelitian yang relevan dari Eрман (2005) yang mengatakan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sedangkan kinerja merupakan wujud dari perilaku yang bermotivasi, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Jika kepala sekolah dalam kepemimpinannya mampu mendorong, mengarahkan, membimbing, memberikan fasilitas, dan memberikan teladan kepada guru dalam pelaksanaan tugasnya, maka kepemimpinan kepala sekolah diduga akan berdampak positif terhadap motivasi kerja guru

METODE

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri 6 Balai Raja dengan alamat jalan Sudirman Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, telepon (0766) 22327 pada tahun pelajaran 2015/2016. Suharsimi (2006:139) menjelaskan bahwa metode *purposive* adalah sebuah metode untuk memilih lokasi penelitian berdasarkan tujuan atau alasan tertentu.

Gambaran umum aktifitas SDN 6 Balai Raja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, kegiatan pembelajaran SDN 6 Balai Raja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis berlangsung mulai hari Senin sampai hari Sabtu. Pada pukul 07.15 WIB lonceng sudah berbunyi, hari Senin siswa berbaris di halaman sekolah untuk melakukan upacara, hari Selasa sampai Kamis siswa berbaris di depan kelas masing-masing, hari Jumat siswa kembali berbaris di halaman sekolah karena mengikuti kegiatan keagamaan sedangkan pada hari Sabtu siswa melakukan kegiatan rutin senam pagi di halaman sekolah.

Profil SDN 6 Balai Raja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis

- a. Jumlah anak SDN 6 Balai Raja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis tahun pelajaran 2015/2016. ditampilkan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Siswa SDN 6 Balai Raja TP 2015 – 2016

TP. 2015 / 2016	
KELAS	JUMLAH
I	73
II	66
III	63
IV	60
V	51
VI	61

- b. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan diSDN 6 Balai Raja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis tahun pelajaran 2015/2016. ditampilkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Keadan guru	Jumlah	No	Terdiri dari	JML
1	Pegawai Negeri Sipil	8 Orang	1	Kepala Sekolah	1
2	Guru Honor Propinsi	4 Orang	2	Guru Kelas	12
3	Guru Honor daerah	3 Orang	3	Guru Agama	4
4	Guru Honor Sekolah	1 Orang	4	Guru Olah Raga	1
			5	Pengelola Labor	
			6	Tenaga Non Kependidikan	
			7	Tata Usaha	1
			8	Penjaga Sekolah Jenjang Pendidikan	1
			9	Sarjana (S1)	15
			10	Diploma (D3)	
			11	D2 PGSD	3
			12	SMA	2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Refleksi pada pra siklus, indikator keberhasilan, dan hasil penelitian pada setiap siklus dengan fokus penelitian meningkatkan motivasi kerjaguru, menjadi dasar pembahasan hasil penelitian secara keseluruhan. Gambaran setiap siklus maupun hasil pada siklus akhir menjadi kesimpulan penelitian yang sekaligus menjawab rumusan masalah penelitian. Keberhasilan tindakan perbaikan motivasi kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah

Tabel 3. Peningkatan Motivasi Kerja Dilakukan Guru

Indikator /Deskripsi	Siklus I		Siklus II	
	Pertemuan 1	Pertemuan 2	Pertemuan 1	Pertemuan 2
1	65,51	65,51	75,28	81,03
2	64,65	64,65	75,43	77,01
3	45,40	64,36	70,97	78,16
4	50,28	64,65	71,26	70,7
5	43,67	64,36	68,96	74,71
Jumlah	269,51	323,53	361,90	381,61
Rata-rata	53,90	64,70	72,38	76,32

Berdasarkan tabel 3 tampak adanya peningkatan motivasi kerja guru yang signifikan setelah dilakukan perbaikan pola pikir guru melalui gaya kepemimpinan dari kepala sekolah. Peningkatan motivasi kerja guru dimulai dari penyusunan indikator, tujuan dan program kerja dalam mengembangkan sekolah yang berbudaya lingkungan.

Pada pra penelitian motivasi kerja guru hanya **49,19 %** sedangkan pada tindakan siklus I terdapat peningkatan menjadi 54,19 %. Ini berarti terjadi kenaikan sebesar 5 % dari pra penelitian. Setelah dilakukan analisis kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada siklus I sebagai upaya peningkatan motivasi kerja guru pada siklus II mengalami peningkatan kembali menjadi 73,62 % sehingga terdapat kenaikan 21,43 % maka indikator keberhasilan tindakan dapat dicapai dan penelitian diakhiri. Peningkatan motivasi kerja guru dapat kita lihat pada diagram berikut ini.

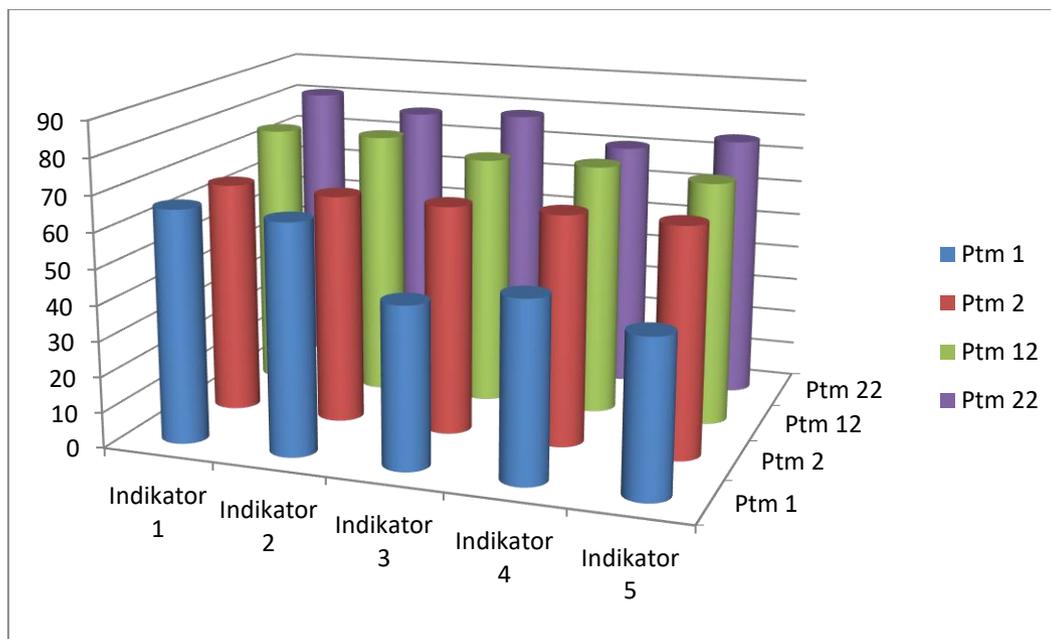


Diagram 1. Peningkatan Motivasi Kerja Dilakukan Guru

Tabel 4. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator /Deskripsi	Siklus I		Siklus II	
	Pertemuan 1	Pertemuan 2	Pertemuan 1	Pertemuan 2
1	3	3	3	3
2	1	2	2	2
3	2	2	3	3
4	2	2	2	2
5	2	2	2	3
6	2	2	2	2
7	2	2	2	2
8	2	2	2	2
Jumlah	15	17	18	19
Rata-rata	62,50	70,83	75	79,16

Berdasarkan tabel 4 tampak adanya peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang signifikan setelah dilakukan perbaikan indikator gaya kepemimpinan dari kepala sekolah.

Pada pra penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah hanya **14 poin** sedangkan pada tindakan siklus I terjadi peningkatan menjadi 15 poin. Ini berarti terjadi kenaikan sebesar 1 poin dari pra penelitian. Setelah dilakukan analisis kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada siklus I sebagai upaya peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada siklus II mengalami peningkatan kembali menjadi 17 poin sehingga terdapat kenaikan 2 poin maka indikator keberhasilan tindakan dapat dicapai dan penelitian diakhiri. Peningkatan tersebut dapat pada diagram berikut ini

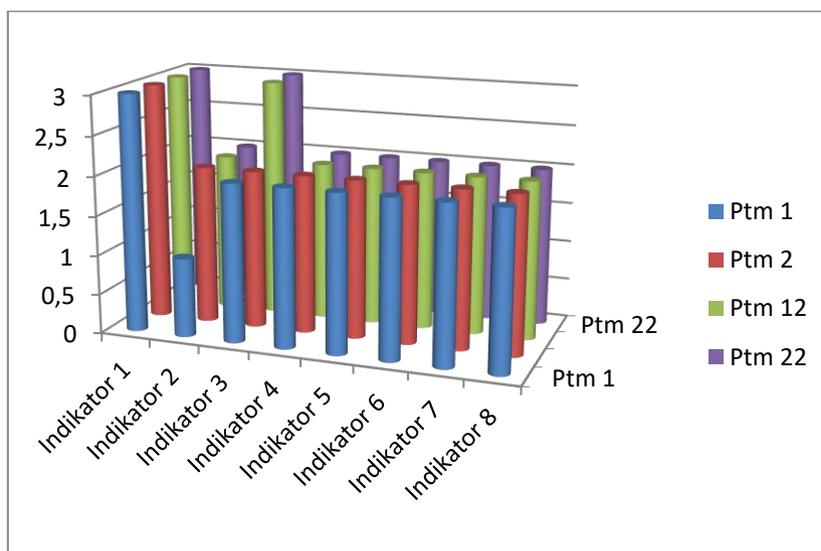


Diagram 2. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

SIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja adalah kekuatan, daya dorong, yang dimiliki guru berupa semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan guru terhadap tugasnya, atau dorongan yang dimiliki guru untuk melakukan pekerjaan. Indikator dari motivasi kerja adalah: a) kesungguhan dalam melaksanakan tugas, b) rasa senang dan suka terhadap tugas, c) mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, d) bersemangat dalam bekerja, dan e) komit terhadap tugas.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah: a) Pengambilan Keputusan, b) Pembagian Tugas Kepada Bawahan, c) Inisiatif Bawahan, d) Pemberian Sanksi/Hukuman, e) Pemberian Penghargaan terhadap Prestasi, f) Menjalinkan Komunikasi, g) Monitoring Pelaksanaan Tugas dan h) Rapat Kerja.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut, khususnya di Sekolah Dasar Negeri 6 Balai Raja. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan motivasi kerja guru. Pada pra penelitian motivasi kerja guru hanya 49,19 % sedangkan pada tindakan siklus I terjadi peningkatan menjadi 54,19 %. Ini berarti terjadi kenaikan sebesar 5 % dari pra penelitian. Setelah dilakukan analisis kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada siklus I sebagai upaya peningkatan motivasi kerja guru pada siklus II mengalami peningkatan kembali menjadi 73,62 % sehingga terdapat kenaikan 21,43 % maka indikator keberhasilan tindakan dapat dicapai dan penelitian diakhiri.

Hal ini tentu ditunjang dengan adanya penerapan dan penyempurnaan gaya kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Pada pra penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah hanya 14 poin sedangkan pada tindakan siklus I terjadi peningkatan menjadi 15 poin. Ini berarti terjadi kenaikan sebesar 1 poin dari pra penelitian. Setelah dilakukan analisis kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada siklus I sebagai upaya peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada siklus II mengalami peningkatan kembali menjadi 17 poin sehingga terdapat kenaikan 2 poin maka indikator keberhasilan tindakan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

a. Bagi kepala sekolah

Bagi Kepala Sekolah kepala sekolah sebagai pemimpin (*leaders*) hendaklah memiliki kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, yang mampu memfungsikan *followers*, *leader*, dan *situation* dengan baik, dan kompeten dengan profesi. Kepala sekolah adalah kelompok profesional, karena keahliannya diangkat menjadi agen pembaharuan (*change agents*). Untuk itu, disarankan kepala sekolah hendaklah mampu memberdayakan potensi yang ada, meningkatkan reputasi sekolah masa depan (*proactive developmental aspect*), menumbuhkembangkan potensi kepemimpinan tanpa mengorbankan pihak lain. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala sekolah hendaklah mampu mempengaruhi dirinya dan orang lain sehingga secara sukarela bekerja dan ikhlas mencapai tujuan bersama

b. Bagi guru

Bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan motivasi kerjanya karena dengan adanya peningkatan motivasi kerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan motivasi kerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, terj. Nurul Iman, 1990, *Motivasi dan Kepribadian*, Jilid 1, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Adair, John, 1994. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Anoraga, Pandji.
- Ahmad Saebani, 1991. *Kepemimpinan*. Penerbit, : Pustaka Setia
- Abdul Hadis dan Sarmenia HutahurukB. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung:Alfabeta.
- A.L Hartani. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah, 2002, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bacal, Robert, 2001, *Performance Management*. Terj.Surya Darma dan Yanuarlrawan, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Byars, Llyod. L and Leslie W Rue., 1984. *Human Resource Management, Sixth Edition*, McGraw-Hill
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. 1998. *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi* (terjemahan oleh Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Danim, Sudarwan, 2011, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1985, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dirawat dkk. 1986. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- E. Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- George Terry. 1990. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Akasara.
- George Terry R. & Leslie W. Rue. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen. Terj. bekerja samadengan G. A. Ticoalu*. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- Hadari Nawawi.2003. *Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*.Penerbit: Gajah Mada University
- Hadari Nawawi. 2006.*Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Jakarta, GajahMada University Press.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003,*Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, j.j., 2003, *Proses Belajar mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamzah B.Uno. 2006. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Penerbit: Bumi Aksara.
- Hersey and Blanchar. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herzberg. F. (1996). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2011)
- HopkinsDavid. 1993 *A Teacher's Guide to Classroom Research*. Philadelphia. OpenUniversity Press
- Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir. 2003. *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep dan Isu*.UPI Bandung.
- J. Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindoPersada
- J. Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kartini Kartono.2005.*Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada ; Jakarta
- Karjadi, 1983. *Kepemimpinan (Leadership)*. Bandung: PT Karya Nusantara
- Keith Davis dan John Newstrom, (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih Bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Koontz, Harold Cyril O'Donnel, 1996, *Management, Edition VII*, Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd
- Kunandar. 2008. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- M. Alisuf Sabri, 1996. *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta : CV. Pedoman Ilmu Jaya.)
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- M. Manullang .2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Pres
- Musfirotun Yusuf. 2008. *Manajemen Pendidikan: Sebuah Pengantar*, (Pekalongan: STAIN Pekalongan Press

-
- NurcholishMadjid. 2006. *Bilik-bilik Pesantren; Sebuah Potret Perjalanan* , Cet. 4;Jakarta:Paramadina
- Toha Miftah, 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: RajaGrafindo.
- Oemar Hamalik.2003.Proses Belajar Mengajar.Bandung:Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga dan Sri Suyati.1992. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. PT.Dunia Pustaka Jaya.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga PenerbitFEUI, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:RinekaCipta.
- Suryadi. 2011. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Diva Press.
- Robert C. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, EdisiPertama Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 1997, "*Perilaku Organisasi, OrganizationalBehaviour*",Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), EdisiKelima, Penerbit Erlangga ; Jakarta.
- Sardiman,A.M.1996.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta:Grafindo
- Sardiman,A.M.2006.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta:Grafindo
- Siswanto,H.B.1989.*Pengantar Manajemen*.Bandung:Bumi Aksara
- Sofyandi Herman .2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, PenerbitGraha Ilmu, Yogyakarta
- Sondang Siagian. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syaiful Bahri Djamarah. 2002.*Strategi Belajar Mengajar*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutopo,H.B. 2006.*Metodologi Penelitian Kualitatif*.Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- T Hani Handoko. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BFFE
- T Hani Handoko. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta. BFFE
- Wahjosumidjo.1995.*Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta:GramediaWidiasarna Indonesia
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada

Widyaiswara Utama. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta:PT RajaGrafindoPersada.

Zainal Aqib dkk. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: CV. YramaWidya