

Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Peningkatan Motivasi Kerja dengan menggunakan Metode Diskusi di SDN 18 Ranah Batahan Kabupaten Pasaman Barat

Haldi

Sekolah Dasar Negeri 18 Ranah Batahan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Pasaman Barat
Email: haldipayi1@gmail.com

Abstrak

Fenomena dilapangan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dimana, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan Upaya meningkatkan profesionalisme guru melalui peningkatan motivasi kerja guru dengan menggunakan metodediskusi di Sekolah Kecamatan Ranah Batahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Lokasi Penelitian adalah di SDN SDN 18 Ranah Batahan dan waktu penelitian pada bulan April s/d bulan Mei 2021. Yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru yang ada di SDN 18 Ranah Batahan yang berjumlah sebanyak 7 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian lembar observasi selama proses tindakan penelitian oleh supervisor sehingga akan diperoleh data kualitatif sebagai hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa penerapan metode diskusi kelompok kecil dalam kegiatan proses pembelajaran data yang diperoleh menunjukkan bahwa hasil temuan siklus I diperoleh rata-rata keberhasilan dalam meningkatkan motivasi guru dalam pem belajaran baru mencapai 70,65%, karena belum berhasil guru pada siklus I dilanjutkan pada siklus II, pada siklusII ini dengan menggunakan metode diskusi kelompok motivasi guru meningkat menjadi 81,12% . karena hasil temua sudah sesuai dengan apa yang diharapkan maka penelitian dihentikan pada siklus II

Kata Kunci: Profesionalisme guru, Motivasi kerja, Diskusi

Abstract

The phenomenon in the field found several problems related to teacher work motivation where teachers were less enthusiastic in carrying out the teaching and learning process. The purpose of this study is to describe efforts to improve teacher professionalism through increasing teacher work motivation using the discussion method at the Ranah Batahan District School. The method used in this research is the School Action Research (PTS) method. The research location was at SDN 18 Ranah Batahan Elementary School and the time of research was from April to May 2021. The subjects of this school action research were teachers at SDN 18 Ranah Batahan, totaling 7 people. The data collection technique was carried out by filling in the observation sheet during the action research process by the supervisor so that qualitative data would be obtained as a result of the research. Based on the results of the research, it can be seen that the application of the small group discussion method in the learning process activities. cycle II, in this cycle II by using the group discussion method the teacher's motivation increased to 81.12%. because the results of the findings were in accordance with what was expected, the research was stopped in cycle II

Keywords: *Teacher professionalism, work motivation, discussion*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pendidikan yang baik dan institusi pendidikan yang bermutu. Namun kondisi sumber daya manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan belum sepenuhnya memuaskan, terutama jika dilihat dari segi akhlak, moral dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa (Alwi, 2001).

Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Peningkatan tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu Kepala Sekolah kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan harapan kinerja guru meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Menurut Soewadji (2006:60) Disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang tinggi, Serta mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat.

Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator dan motivator di sekolahnya. paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai: educator, manajer, administrator, supervisor, leader innovator, motivator (EMASLIM).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, kepala sekolah merupakan suatu komponen yang dapat pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru, motivasi merupakan suatu motor penggerak guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah.

Fenomena dilapangan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dimana, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dimana guru hanya menggunakan metode ceramah dan konvensional sehingga siswa yang diajarkan tidak akan termotivasi untuk meningkatkan hasil belajarnya, Kepala Sekolah kurang maksimal dalam fungsi manajerial. Banyaknya Kepala Sekolah menggunakan gaya yang kurang tepat berkaitan dengan banyak hal contohnya berkaitan dengan SDM yang dimiliki Kepala Sekolah, situasi geografis sekolah dan adanya anggapan bahwa Kepala Sekolah adalah segalanya dalam sekolah.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi. Kepala Sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru baik. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan gurunya yang baik.

Selain itu Kepala Sekolah yang kurang percaya kepada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru hanya pelaksana program yang sudah ditentukan Kepala Sekolah. Dengan kurangnya tanggungjawab yang diberikan, guru akan bekerja tanpa ada motivasi kerja yang baik dari Kepala Sekolah. Tentunya ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah perlu menggunakan suatu pendekatan sehingga motivasi guru dapat meningkat dalam melaksanakan tugas. Metode yang digunakan adalah metode diskusi menurut Aqib (2014: 107) mengatakan metode diskusi merupakan interaksi antara siswa dengan siswa atau siswa dengan guru untuk menganalisis, memecahkan masalah, menggali, memperdebatkan topik atau permasalahan tertentu.

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain harus bahwa jabatan itu

melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baku perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

Profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerja guru dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan sumber yang ada. Menurut Martinis Yamin (2007) profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas

Menurut Uzer Usman (2005: 15), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, guru harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan dan pengetahuannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat, dalam hal ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karenanya guru selalu dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu layanannya.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2002) mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*). Chung dan Megginson mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Winardi (2001) mengatakan "Motivasi kerja merupakan sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan resistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan resistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis untuk melakukan penelitian tentang "Peningkatan profesionalisme guru melalui peningkatan motivasi kerja dengan menggunakan metode diskusi di SDN 18 Ranah Batahan Kabupaten Pasaman Barat"

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah. Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yaitu penelitian yang dilakukan oleh kepala sekolah di dalam sekolahnya sendiri melalui refleksi diri, dengan tujuan untuk memperbaiki kerja guru, sehingga kinerja guru menjadi meningkat. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan April s/d Juli 2021 di SDN 18 Ranah Batahan Kecamatan Ranah Batahan Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini ditujukan kepada guru yang ada di SDN 18 Ranah Batahan Kecamatan Ranah Batahan yang berjumlah sebanyak 7 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Didalam penelitian ini dijabarkan penelitian sebanyak dua siklus tentang upaya kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja kepada guru dengan menggunakan metode diskusi pada SDN 18 Ranah Batahan Kecamatan Ranah Batahan Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Siklus I

a. Perencanaan

Penelitian tindakan yang dilakukan di SDN 18 Ranah Batahan Kecamatan Ranah Batahan dilakukan oleh kepala sekolah melalui metode diskusi kelompok secara berkelompok sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran di kelas. Penelitian dilakukan terhadap 7 orang guru. Namun demikian permasalahan dalam penelitian tindakan ini difokuskan pada peningkatan motivasi kerja dalam memberikan pembelajaran kepada siswa dan menyusun perangkat pembelajaran dengan asumsi apabila guru sudah mampu menyusun RPP dengan baik, maka setidaknya dia sudah memiliki pedoman untuk melakukan langkah-langkah kegiatan pembelajaran di kelas sesuai dengan mata pelajaran masing-masing.

b. Pelaksanaan

Kegiatan yang dilakukan dalam 2 siklus ini, dilakukan sejak bulan Mei sampai bulan Juni 2021 dengan menitik beratkan pada unsur-unsur dan langkah-langkah dalam memberikan motivasi kepada guru dalam pembelajaran.

1) Siklus I pertemuan I

Siklus I pertemuan pertama dilaksanakan pada bulan Mei 2021 yaitu mengumpulkan guru-guru di sebuah ruangan, kemudian membagi guru berdasarkan kelompok-kelompok kecil sehingga terbentuk 3 kelompok satu kelompok terdiri dari 2 orang dan ada yang 3 orang.

2) Siklus I Pertemuan II

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Mei 2021 yang mengumpulkan semua guru pada suatu ruangan untuk memberikan pengarahan, pembinaan kegiatan ini dilaksanakan sebanyak 2 kali pertemuan, kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan diskusi kelompok, kepala sekolah membagi guru beberapa kelompok kemudian melaksanakan diskusi yang berkaitan dengan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru dikemukakan pada saat diskusi, dengan adanya metode ini diharapkan guru lebih terbuka dalam mengemukakan permasalahan yang dihadapi terutama dalam pembelajaran dan peneliti menggali kembali penyebab rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah

c. Observasi

1) Observasi Profesionalisme guru

Untuk mengetahui profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran pada siklus 1 ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran siklus I

No	Indikator	Jumlah Guru	Pertemuan 1		Pertemuan 2	
			JML Guru Berhasil(Skor ≥ 75)	% Keberhasilan	JML Guru Berhasil(Skor ≥ 75)	% Keberhasilan
1	Merumuskan indikator hasil belajar dengan tepat	7	4	57	6	86

2	Menggunakan tofik/ tema dalam kurikulum	7	6	86	7	100
3	Menentukan cara untuk mencapai tujuan	7	6	86	6	86
4	Menentukan langkah-langkah kegiatan dalam mencapai tujuan kegiatan	7	4	57	6	86
5	Menentukan alokasi waktu pada kegiatan yang dilaksanakan	7	6	86	6	86
6	Menentukan pengelompokan arah dalam pelaksanaan kegiatan	7	4	57	4	57
7	Menentukan media pembelajaran dalam mencapai tujuan	7	6	86	6	86
8	Menentukan alat pembelajaran sesuai dengan tujuan	7	4	57	4	57
9	Menentukan alat penilaian sesuai dengan tujuan	7	4	57	6	86
	Jumlah	629				730
	Rata - Rata Keberhasilan	69,8 %				81,1%

Tabel di atas menggambarkan bahwa profesionalisme guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran pada siklus I ini masuk dalam kategori cukup

2) Observasi Motivasi Kerja Guru

Observasi dilaksanakan untuk mengetahui motivasi guru dalam melaksanakan tugas berdasarkan hasil pengisian kusioner yang berkaitan dengan motivasi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Tabel 4.2 Hasil Observasi Motivasi Guru Siklus I Pertemuan 1

No	Nama Guru	Pernyataan					
		1	2	3	4	5	6
1	Ernisah, S.Pd.SD	70	80	70	70	70	65
2	Rahmiati, S.Pd	70	70	70	65	70	70
3	Irma Suryani, S.Pd	65	65	65	70	65	65
4	Nurfala Hidmi, S.Pd	70	70	70	70	70	70
5	Jon Hardi, S.Pd	70	80	70	70	70	65
6	Isnad, S.Pd.I	70	70	70	65	70	70
7	Khairina, S.Pd	70	70	70	70	70	70
Jumlah		485	505	485	480	485	475
Rata-rata		69.29	72.14	69.29	68.57	69.29	67.86

Keterangan Pernyataan

1. Pemberian Pujian
2. Memberikan penghargaan
3. Pemberian Bonus
4. Memberikan fasilitas
5. Memberikan dorongan
6. Semangat

Data di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja guru kepala sekolah dengan memberikan pujian baru mencapai 69,29%, memberikan penghargaan 72,14%, bonus 69,29%, memberikan fasilitas 68,57%, member dorongan 69,29% dan member semangat 67,86%. Rata-rata keberhasilan siklus I Pertemuan 1 ini baru mencapai 69,4%.

Tabel 4.3 Hasil Observasi Motivasi Guru Siklus I Pertemuan 2

No	Nama Guru	Pernyataan					
		1	2	3	4	5	6
1	Ernisah, S.Pd.SD	75	80	80	70	75	65
2	Rahmiati, S.Pd	70	70	70	75	70	70
3	Irma Suryani, S.Pd	70	80	70	70	80	70
4	Nurfala Hidmi, S.Pd	70	70	70	70	70	70
5	Jon Hardi, S.Pd	75	80	80	70	75	65
6	Isnad, S.Pd.I	70	70	70	75	70	70
7	Khairina, S.Pd	70	70	70	70	70	70
Jumlah		500	520	510	500	510	480
Rata-rata		71.43	74.29	72.86	71.43	72.86	68.57

Keterangan Pernyataan

1. Pemberian Pujian
2. Memberikan penghargaan
3. Pemberian Bonus
4. Memberikan fasilitas
5. Memberikan dorongan
6. Semangat

Data di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja guru kepala sekolah dengan memberikan pujian baru mencapai 71.43%, memberikan penghargaan 74,29%, bonus 72,86%, memberikan fasilitas 71.43%, memberi dorongan 72,86% dan member semangat 68,57%. Rata-rata keberhasilan siklus I Pertemuan 2 ini baru mencapai 71,9%.

d. Refleksi

Berdasarkan hasil penelitian siklus I ini ditemui beberapa permasalahan terutama dalam melaksanakan kegiatan diskusi kelompok, didalam kelompok masih terlihat beberapa orang guru yang belum mau mengeluarkan pendapat dan ide-idenya, masih ditemui beberapa orang guru yang malu-malu dalam menanyakan apa yang guru belum dimengerti. Karena siklus I belum berhasil maka dilanjutkan pada siklus II.

2. Siklus II

a. Perencanaan

Penelitian ini dilaksanakan semester II periode Mei 2021, sebelum kegiatan dilaksanakan peneliti menyediakan format aktivitas dan instrumen motivasi guru dalam menyiapkan beberapa perangkat yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juni 2021 yang mengumpulkan semua guru pada suatu ruangan untuk memberikan pengarahannya, pembinaan kegiatan ini dilaksanakan sebanyak 2 kali pertemuan, kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan diskusi kelompok, kepala sekolah membagi guru 3 kelompok kemudian melaksanakan diskusi yang berkaitan dengan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru dikemukakan pada saat diskusi, dengan adanya metode ini diharapkan guru lebih terbuka dalam mengemukakan permasalahan yang dihadapi terutama dalam pembelajaran dan peneliti menggali kembali penyebab rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah

c. Observasi

1) Profesionalisme Guru

Siklus II ini akan dilihat peningkatan profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran siklus II

No	Indikator	Jumlah Guru	Pertemuan 1		Pertemuan 2	
			JML Guru Berhasil(Skor ≥ 75)	% Keberhasilan	JML Guru Berhasil(Skor ≥ 75)	% Keberhasilan
1	Merumuskan indikator hasil belajar dengan tepat	7	6	86	7	100
2	Menggunakan topik/ tema dalam kurikulum	7	6	86	7	100
3	Menentukan cara untuk mencapai tujuan	7	6	86	6	86
4	Menentukan langkah-langkah kegiatan dalam mencapai tujuan kegiatan	7	6	86	7	100
5	Menentukan alokasi waktu pada kegiatan yang dilaksanakan	7	6	86	6	86
6	Menentukan pengelompokan arah dalam pelaksanaan kegiatan	7	7	100	6	86
7	Menentukan media pembelajaran dalam mencapai tujuan	7	6	86	7	100

8	Menentukan alat pembelajaran sesuai dengan tujuan	7	6	86	7	100
9	Menentukan alat penilaian sesuai dengan tujuan	7	6	86	7	100
	Jumlah	788			858	
	Rata - Rata Keberhasilan	87,5 %			95,3%	

Tabel di atas menggambarkan bahwa profesionalisme guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran dengan rata-rata Siklus II 84,65% dengan kategori baik.

2) Motivasi Kerja Guru

Observasi dilaksanakan untuk mengetahui motivasi guru dalam melaksanakan tugas berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang berkaitan dengan motivasi guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Observasi Motivasi Guru Siklus II Pertemuan 1

No	Nama Guru	Pernyataan					
		1	2	3	4	5	6
1	Ernisah, S.Pd.SD	80	70	70	80	70	75
2	Rahmiati, S.Pd	75	75	80	75	70	80
3	Irma Suryani, S.Pd	80	80	80	80	80	75
4	Nurfala Hidmi, S.Pd	70	80	70	70	80	70
5	Jon Hardi, S.Pd	80	70	70	80	70	75
6	Isnad, S.Pd.I	75	75	80	75	70	80
7	Khairina, S.Pd	70	80	70	70	80	70
Jumlah		530	530	520	530	520	525
Rata-rata		75.71	75.71	74.29	75.71	74.29	75.00

Keterangan Pernyataan

1. Pemberian Pujian
2. Memberikan penghargaan
3. Pemberian Bonus
4. Memberikan fasilitas
5. Memberikan dorongan
6. Semangat

Data di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja guru kepala sekolah dengan memberikan pujian baru mencapai 75,71%, memberikan penghargaan 75,71%, bonus 74,29%, memberikan fasilitas 75,71%, member dorongan 74,29% dan member semangat 75%. Rata-rata keberhasilan siklus II Pertemuan 1 ini baru mencapai 75,11%.

Tabel 4.3 Hasil Observasi Motivasi Guru Siklus II Pertemuan 2

No	Nama Guru	Pernyataan					
		1	2	3	4	5	6
1	Ernisah, S.Pd.SD	90	85	85	90	85	90
2	Rahmiati, S.Pd	85	90	90	90	90	90
3	Irma Suryani, S.Pd	85	90	80	85	85	85
4	Nurfala Hidmi, S.Pd	90	85	90	80	85	85
5	Jon Hardi, S.Pd	90	85	85	90	85	90
6	Isnad, S.Pd.I	85	90	90	90	90	90
7	Khairina, S.Pd	90	85	90	80	85	85
Jumlah		615	610	610	605	605	615
Rata-rata		87.86	87.14	87.14	86.43	86.43	87.86

Keterangan Pernyataan

1. Pemberian Pujian
2. Memberikan penghargaan
3. Pemberian Bonus
4. Memberikan fasilitas
5. Memberikan dorongan
6. Semangat

Data di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja guru kepala sekolah dengan memberikan pujian baru mencapai 87,86%, memberikan penghargaan 87,14%, bonus 87,14%, memberikan fasilitas 86,43%, member dorongan 86,43% dan member semangat 87,86%. Rata-rata siklus II pertemuan 2 adalah 87,14. Nilai yang diperoleh pertemuan 2 sudah mencapai indicator pencapaian sehingga dicukupkan penelitian ini sampai siklus II.

d. Refleksi

Berdasarkan hasil penelitian siklus II ini ditemui memperoleh keberhasilan dimana dengan menggunakan metode diskusi kelompok motivasi guru meningkatkan dalam melaksanakan pembelajaran, siklus II ini menemukan hasil, dari hasil observasi yang dilakukan ditemukan semangat guru meningkat dalam pembelajaran, artinya dengan menggunakan metode diskusi kelompok dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Karena keberhasilan sudah didapatkan pada siklus II ini maka penelitian dihentikan pada siklus II

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dengan menggunakan metode diskusi diperoleh hasil Hasil temuan siklus I diperoleh rata-rata keberhasilan dalam meningkatkan motivasi guru dalam pembelajaran baru mencapai 70,65%, karena belum berhasil guru pada siklus I dilanjutkan pada siklus II, pada Siklus II ini dengan menggunakan metode diskusi kelompok motivasi guru meningkat menjadi 81,12%. karena hasil temua sudah sesuai dengan apa yang diharapkan maka penelitian dihentikan pada siklus II, terjadinya peningkatan motivasi guru sebesar 10.47%. Profesionalisme guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran pada dengan menggunakan metode diskusi terdapat peningkatan yang signifikan.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dengan menggunakan metode diskusi cukup berhasil karena metode diskusi cukup berhasil dalam meningkatkan motivasi guru dalam pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal. 2014. Model-model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta
- Martinis Yamin, 2007. Kiat Membelajarkan Siswa. Jakarta. Gaung Persada Press dan Center for Learning Innovation (CLI).
- Moh. Uzer Usman. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Siagian. 2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, 2001. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.