I. PENDAHULUAN

Pada Bab I ini akan membahas beberapa hal mengenai: latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah. Untuk memahami kebermaknaan penelitian ini, maka pada Bab 1 ini juga akan dikemukakan secara rinci tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian. Pembahasan pada Bab 1 ini akan diawali dengan latar belakang masalah.

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan salah satu fakta penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan. Untuk itu, guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang

mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kalirejo, diperoleh informasi bahwa sebagian pegawai merasa perhatian pimpinan SMA Negeri 1 Kalirejo terhadap pegawai masih kurang, terutama perhatian untuk mendengarkan keluhan dan masukan dari pegawai. Demikian pula dengan masalah komunikasi pimpinan, karena sebagian pegawai beranggapan pimpinan kurang komunikatif. Kurangnya perhatian pimpinan dan kurang komunikatif pimpinan kepada pegawai dapat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Sehingga menyebabkan ada sebagian guru yang tidak menjalankan tugasnya secara maksimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi turunnya kinerja guru.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi pada penelitian pendahuluan terlihat bahwa kondisi fisik SMA Negeri 1 Kalirejo dapat dikatakan baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruang. Selain itu penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para pegawai.

Kurangnya tingkat kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan guru kurang optimal dalam bekerja. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran guru setiap bulannya dan kurangnya

kedisiplinan kerja, seperti banyak guru yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke sekolah untuk mengerjakan aktivitas lain selain mengajar. Seperti bertani, berdagang, atau kepentingan bisnis lainnya dengan alasan untuk mencari alternatif tambahan pendapatan.

Berikut disajikan tabel absensi guru SMA Negeri 1 Kalirejo.

Tabel 1. Daftar Absensi Guru SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Semester Ganjil 2010/2011

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Izin	Alpa		
Juli	50	18	22	29	11	62	6,88
Agustus	50	19	26	27	14	67	7,05
September	50	14	23	25	17	65	9,28
Oktober	50	26	21	28	15	64	4,92
November	50	23	24	29	13	66	5,73
Desember	50	14	20	28	18	63	9,00
Jumlah			136	166	88	387	42,86

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 1 Kalirejo.

Perhitungan persentase absensi sebagai berikut.

$$\frac{Ju \quad h\,ha \quad a}{Ju \quad h\,G \quad x\,ju \quad h\,ha \quad k} \; X\,100\%$$

(Flippo, 1996: 143)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran guru di SMA Negeri 1 Kalirejo pada semester ganjil tahun ajaran 2010/2011 berfluktuatif dan cukup tinggi dengan persentase 42,86%, ini berarti rata-rata setiap bulannya adalah sebesar 7,14%. Kemudian total ketidakhadiran guru selama semester ganjil tahun ajaran 2010/2011 sebanyak 387 absensi. Jumlah tersebut terbagi atas, guru dan karyawan yang tidak masuk karena alasan sakit

(S) sebanyak 136 kali; alasan izin (I) sebanyak 166 kali; dan 88 kali dengan tanpa alasan (A).

Data mengenai absensi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu indikator adanya masalah dalam hal disiplin kerja serta etos kerja guru, yang mencerminkan kinerja guru. Hal ini diperjelas oleh pendapat Nitisasmito (1996: 97 dalam Puji Rahayu, 2009: 5) bahwa "Salah satu indikator untuk menilai etos kerja karyawan dalam sebuah lembaga dapat dilihat dari tingkat absensi dalam melaksanakan kerja yang mencerminkan efektifitas kinerja karyawan."

Kurangnya kedisiplinan kerja dapat menghambat kegiatan belajar mengajar, yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi belajar peserta didik. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja yang rendah, maka proses pendidikan yang berlangsung di sekolah akan terganggu, program-program sekolah tidak dapat dilaksanakan serta tidak dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat. Karena usaha menjadi sekolah yang berkualitas ditentukan oleh program kerja sekolah, dan kekompakkan kepala sekolah dengan seluruh komponen sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam upaya pencapaian proses pembelajaran. Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo adalah kepemimpinan kepala sekolah. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dan wibawa seorang pemimpin di dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu mempengaruhi serta mengarahkan tingkah laku bawahannya. Untuk mendapatkan disiplin yang baik, seorang pemimpin harus tegas dalam

menjalankan kepemimpinannya. Sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi harapan pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat tercapai.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor kedua yang diduga mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai. Kinerja guru juga akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah, sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Informasi mengenai kinerja guru bagi organisasi sekolah merupakan suatu hal yang penting, karena dapat menunjukkan adanya keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan. Informasi kinerja guru menunjukkan seberapa jauh hal-hal apa yang telah diperbuat guru dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasa. Dalam konteks ini guru merupakan faktor kunci. Salah satu indikatornya adalah kebiasaannya untuk belajar dari pengalamannya diri sendiri guna meningkatkan kinerjanya dan kepuasan kerjanya.

Hamalik (2001: 16) menyatakan bahwa:

> "Untuk mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kemampuan dasar untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional, yang terdiri atas sepuluh kompetensi guru yaitu: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk keperluan pembelajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan mengelola administrasi sekolah, (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran."

Mengingat pentingnya peran guru di sekolah maka seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik.

Guru merupakan faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Pelaksanaan tugas mengajar guru merupakan aktivitas yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu proses belajar mengajar di sekolah. Guru menjadi penentu atas keberhasilan belajar siswa. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah

mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Sardiman (2005: 125) mengemukakan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar.

> Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005: 2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu
> 1) Kepemimpinan kepala sekolah,
> 2) Fasilitas kerja,
> 3) Harapan-harapan, dan
> 4) Kepercayaan personalia sekolah.

Sementara itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9)sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Selanjutnya, Mulyasa (2004: 25) menyatakan bahwa:

> "Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di

> sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien."

Berdasarkan pendapat di atas, menegaskan bahwa betapa pentingnya pentingnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah. Seorang guru dan karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan petunjuk atau arahan dari kepala sekolah berdasarkan kesepakatan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan efektifitas kinerja guru dan pegawai lainnya.

Baik tidaknya kinerja guru di sekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab menurut Pidarta (1988: 177) dalam melaksanakan tugasnya guru cenderung tunduk pada kepala sekolah sehingga segala sesuatu yang dilaksanakan oleh guru harus mengacu pada kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah. Selain itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan.

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Karena

sifatnya yang unik dan kompleks tersebut, sekolah sebagai suatu organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Gaji yang besar, tersedianya alat transfomasi tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Penyediaan sarana prasarana kerja dimaksudkan untuk menunjang kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal tersebut merupakan prestasi kerja bagi sekolah termasuk di dalamnya guru yang terlibat. Karena dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat menciptakan hasil yang lebih memuaskan dalam menunjang kegiatan belajar mengajar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sarwono (2005: 12), lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkah laku seseorang.

Studi tentang keterkaitan antara lingkungan kerja dengan tingkah laku seseorang sebenarnya telah dimulai sejak tahun 1935, diantaranya dilakukan oleh Lewin Fisher, yang mengemukakan bahwa "Lingkungan sekolah dapat menyebabkan perubahan tingkah laku anak dan juga guru

yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja mereka."

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Effendi (1997, dalam Arif Jauhari (2005: 4) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menyangkut struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor iklim organisasi sekolah mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar guru.

Kinerja yang tinggi dari seorang guru dan karyawan dapat tercipta apabila ia berada pada lingkungan dan suasana kerja yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, seperti rasa aman, kebersihan, ketertiban dan perlengkapan. Hal ini sesuai dengan pendapat Istyarini (dalam Rahayu, 2009: 63), yang menyatakan bahwa:

> "Lingkungan kerja yang kondusif mampu melahirkan nilai-nilai (persepsi-persepsi) yang menjadi daya dorong bagi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja."

Menurut Sinamo (2009: 67), tinggi rendahnya kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor dari seseorang. Dari kata "seseorang" dapat diartikan bahwa orang lain juga dapat mempengaruhi dengan peningkatan kinerja individu. Di dalam sekolah, kepala sekolah merupakan seseorang yang berhubungan langsung dan ikut mempengaruhi peningkatan kinerja guru dan karyawan yang ada di sekolah.

Berdasarkan pendapat tersebut, jelas sekali bahwa kepala sekolah dan lingkungan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Sekolah akan berhasil jika didukung oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai kedua faktor tersebut, serta sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo. Sehingga diharapkan dapat memberikan informasi dan solusi untuk pengambilan kebijakan serta peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Tahun Ajaran 2010/2011."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kurangnya perhatian pimpinan SMA Negeri 1 Kalirejo untuk mendengarkan keluhan dan masukan dari pegawai
2. Kurangnya keterbukaan dan komunikasi antara kepala sekolah dengan pegawai SMA Negeri 1 Kalirejo
3. Rendahnya kedisiplinan kerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Kalirejo
4. Kurangnya kesadaran guru SMA Negeri 1 Kalirejo akan tugas dan perannya
5. Kurangnya motivasi guru dan karyawan SMA Negeri 1 Kalirejo dalam bekerja

6. Ada sebagian guru SMA Negeri 1 Kalirejo yang tidak hadir ke sekolah untuk mengerjakan aktivitas lain selain mengajar
7. Sebagian besar guru SMA Negeri 1 Kalirejo belum menguasai empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional
8. Sebagian besar guru SMA Negeri 1 Kalirejo masih lulusan S1
9. Banyaknya guru baru di SMA Negeri 1 Kalirejo dengan masa kerja yang relatif belum lama, sehingga pengalaman mengajarnya masih kurang
10. Hubungan antara kepala sekolah, guru, dan karyawan SMA Negeri 1 Kalirejo kurang harmonis
11. Minimnya peralatan kantor yang ada di SMA Negeri 1 Kalirejo
12. Kondisi fisik SMA Negeri 1 Kalirejo kurang memadai
13. Suasana lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Kalirejo yang kurang kondusif
14. Pemberian gaji dan insentif yang kurang memadai mencerminkan tingkat kesejahteraan guru SMA Negeri 1 Kalirejo masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2010/2011.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
   a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis
   a. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah.
   b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.
   c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Objek penelitian

   Ruang lingkup objek yang akan diteliti yaitu kepeminpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja.

b) Subjek penelitian

   Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu seluruh guru/tenaga pengajar di SMA Negeri 1 Kalirejo Lampung Tengah.

c) Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2010/2011 di SMA Negeri 1 Kalirejo