

PERSEPSI PENGARUH PEMBINAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KECAMATAN MARGAHAYU KABUPATEN BANDUNG)

PERCEPTION OF THE INFLUENCE OF DEVELOPMENT AND COMPETENCE ON TEACHER PERFORMANCE (CASE STUDY IN MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KECAMATAN MARGAHAYU BANDUNG DISTRICT)

Dede Ihsanudin

Ani Yunangsih

Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Langlangbuana
jurnalpascaunla@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Pembinaan Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah I'anatut Thalibin dan Madrasah Ibtidaiyah Daarul Qolam Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil dari penelitian menunjukkan pembinaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan secara bersamaan Pembinaan dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Pembinaan, Kompetensi, Kinerja, Guru*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of teacher coaching variables and teacher competency on teacher performance in the Madrasah Ibtidaiyah I'anatut Thalibin and Madrasah Ibtidaiyah Daarul Qolam Bandung regency. In this study using path analysis to be able to determine the effect of independent variables on the dependent variabel. The results of the research show that coaching has a significant positive effect on performance, competency has a significant positive influence on performance, and simultaneously coaching and competence have a significant influence on teacher performance.

Keywords: *Coaching, Competency, Performance, Teacher*

1. Pendahuluan

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta profesional.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1 dinyatakan bahwa, guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

Madrasah merupakan bagian dari aset bangsa yang secara regional maupun nasional telah menunjukkan perannya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Data nasional yang dirilis Departemen Agama tahun 2007 menunjukkan terdapat kelembagaan madrasah yang jumlahnya cukup signifikan. Jumlah Madrasah Ibtidaiyah (MI) ada 22.610, dari jumlah itu MI Swasta mencapai 21.042 atau 93,07%, sedangkan MI Negeri hanya 1.569 buah atau 6,93%. Kemudian jumlah Madrasah Tsanawiyah (MTs) ada 12.498, dari jumlah itu, 11.234 atau 89,89% MTs berstatus swasta, dan MTs Negeri hanya 1.264 buah atau 10,11%. Pada tingkat Madrasah Aliyah (MA), secara keseluruhan jumlah MA 4.918 buah, dari jumlah tersebut, 4.278 di antaranya berstatus swasta, sedangkan MA Negeri hanya 640 buah. Jumlah madrasah ini secara kuantitas mempunyai kecenderungan bertambah terus rata-rata mencapai 3% per tahun.

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif, produktif dan kompetitif. Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah, hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok *outcome* madrasah yang prospektif.

Untuk memungkinkan tercapainya tujuan pendidikan di madrasah, kepala madrasah bukan hanya melakukan fungsi sebagai leader dan manager saja, tetapi ada peran-peran lainnya yang harus melekat dengan kepala madrasah dalam tugas operasionalnya sehari-hari. Mulyasa (2004 : 97-120) menuliskan tujuh peran kepala sekolah yang harus diamalkan dalam bentuk tindakan nyata di sekolah/madrasah

yang disingkat dengan EMASLIM, yaitu peran sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*.

Di Kabupaten Bandung, perkembangan Madrasah Ibtidaiyah secara kuantitas mengalami kemajuan. Namun secara kualitas masih terus diupayakan. Fokus utama yang menjadi prioritas adalah meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini sangat penting mengingat guru merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di tengah persaingan dengan sekolah-sekolah umum, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing Madrasah Ibtidaiyah. Pembinaan kompetensi guru Madrasah ibtidaiyah merupakan salah satu faktor yang harus segera dilakukan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan pembinaan kompetensi guru.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini ialah pembinaan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah ibtidaiyah, munculnya masalah tersebut antara lain disebabkan sebagai berikut :

- 1) Program pembinaan kompetensi guru kinerja guru madrasah ibtidaiyah belum mampu menjawab permasalahan
- 2) Lemahnya analisis program pembinaan kompetensi guru dan kinerja guru madrasah ibtidaiyah
- 3) Kurangnya implementasi dampak kerja sistem pembinaan kompetensi guru dan kinerja guru madrasah ibtidaiyah
- 4) Rendahnya evaluasi pembinaan kompetensi guru dan kinerja guru madrasah ibtidaiyah
- 5) Kualitas kepala madrasah dan guru masih perlu ditingkatkan. Indikator rendahnya kualitas kepala madrasah dan guru dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan serta kepemilikan sertifikat pendidik
- 6) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh

2. Kajian Pustaka

Hubungan antara pembinaan dengan kinerja guru

Hasil dari pembinaan seseorang, perlu dinilai untuk mengetahui tingkat berhasil atau tidaknya suatu pembelajaran. Sehingga diharapkan guru dapat mengetahui kelebihan atau kekurangan dirinya dalam pembelajaran. Akhirnya diharapkan guru mampu membawa atau menjadikan dirinya menjadi agen pembelajaran yang memiliki unjuk kerja baik, menjadi seorang profesional yang handal dalam kegiatan pembelajaran.

Hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru

Seorang guru harus memiliki kompetensi dalam melakukan kegiatan mengajar. Kompetensi guru untuk melaksanakan kegiatan mengajar akan membawa guru menjadi insan pendidikan yang mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang akan dihadapi di dunia pendidikan. Hal tersebut akan membuat guru semakin memiliki jati diri sebagai seorang guru yang memiliki dedikasi tinggi.

Hubungan antara pembinaan dan kompetensi dengan kinerja guru

Faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pembinaan, kompetensi dan kinerja guru. Faktor pembinaan di dalam proses mengajar akan mempengaruhi kompetensi guru, begitu pula kompetensi guru dapat mendorong seseorang untuk mencapai hasil kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat diajukan jawaban sementara atas permasalahan penelitian ini yang dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 :Pembinaan guru pada MI. I'anatut Thalibin dan guru MI. Daarul Qolam Kabupaten Bandung sudah baik
- 2) Hipotesis 2:Kompetensi guru pada MI. I'anatut Thalibin dan guru MI. Daarul

Qolam Kabupaten Bandung sudah tinggi

- 3) Hipotesis 3 :Kinerja guru pada MI. I'anatut Thalibin dan guru MI. Daarul Qolam Kabupaten Bandung sudah baik.
- 4) Hipotesis 4 :Terdapat hubungan yang positif antara Pembinaan dengan kinerja guru MI. I'anatut Thalibin dan guru MI. Daarul Qolam Kabupaten Bandung.
- 5) Hipotesis 5 :Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi guru dengan kinerja guru MI. I'anatut Thalibin dan guru MI. Daarul Qolam Kabupaten Bandung.
- 6) Hipotesis 6 :Terdapat hubungan yang positif antara pembinaan dan kompetensi guru secara simultan dengan kinerja guru MI. I'anatut Thalibin dan guru MI. Daarul Qolam Kabupaten Bandung.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu Penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antara variabel. Variabel yang digunakan adalah pembinaan, kompetensi dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI. I'anatut Thalibin dan MI. Daarul Qolam. Seluruh populasi adalah seluruh guru di MI. I'anatut Thalibin dan MI. Daarul Qolam Kabupaten Bandung. seluruh populasi dijadikan responden sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau sensus.

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis jalur, yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diuraikan menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Lebih lanjut, analisis jalur mempunyai kedekatan dengan regresi berganda, atau dengan kata lain, regresi berganda merupakan bentuk khusus dari analisis jalur.

4. Hasil dan Pembahasan

Pada titik ideal skor jawaban responden terhadap 6 indikator pertanyaan pada Variabel Pembinaan bertotal yang 1665. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 1361 atau 81.7% dari skor ideal. Dengan demikian Variabel Pembinaan berada pada kategori Baik.

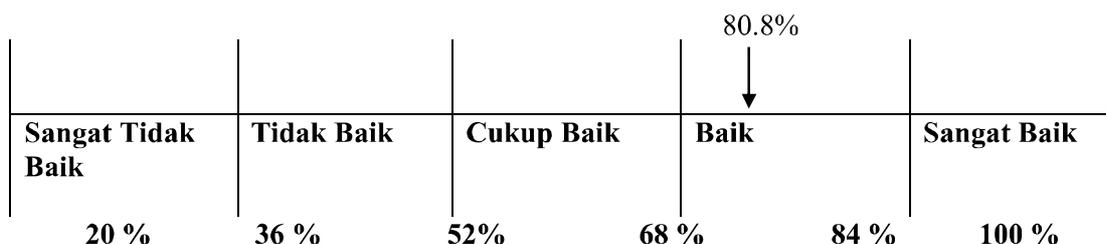
Pada titik ideal skor jawaban responden terhadap 15 indikator pertanyaan pada Variabel Kompetensi bertotal 2960. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 2384 atau

80.5% dari skor ideal. Dengan demikian **Variabel Kompetensi** berada pada **kategori Baik**.

Pada titik ideal skor jawaban responden terhadap 5 indikator pertanyaan pada Variabel Kinerja bertotal 925. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 744 atau 80.4% dari skor ideal. Dengan demikian **Variabel Kinerja** berada pada **kategori Baik**.

Persepsi Pembinaan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja (Y)

No.	Variable	Skor	Skor Ideal	Kategori
1	Pembinaan (X1)	1361	1665	Baik
2	Kompetensi (X2)	2384	2960	Baik
3	Kinerja (Y)	744	925	Baik
	Jumlah	4489	5550	Baik
		80.8%	100%	



Dari hasil Variabel Pembinaan memiliki tingkat signifikansi 0.000 sehingga lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% ($0.00 < 0.5$). Koefisien regresi dari variable Pembinaan (X1) bertanda positif. Artinya variabel Pembinaan (X1) dapat meningkatkan Kinerja (Y). Jika Pembinaan (X1) meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0.491 . Sehingga hasil hipotesis adalah

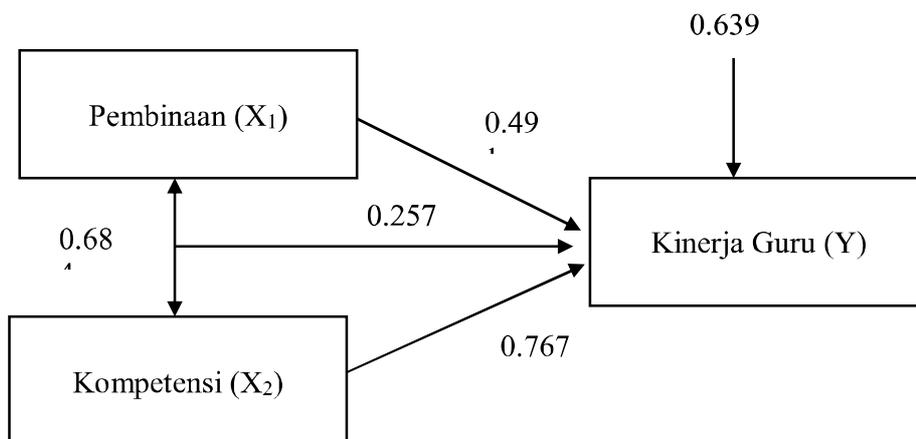
H1 : Terdapat hubungan yang positif antara Pembinaan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung

dari variable Kompetensi (X2) bertanda positif. Artinya variabel Kompetensi (X2) dapat meningkatkan Kinerja (Y). Jika Kompetensi (X2) meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0.767.

Sehingga hasil hipotesis adalah

H1 : Terdapat hubungan yang positif antara Kompetensi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung

Dari hasil Variabel Pembinaan memiliki tingkat signifikansi 0.000 sehingga lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% ($0.00 < 0.5$). Koefisien regresi



Rekap Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Model	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui X1 X2	Total Pengaruh
X1 > Y	0.491	0.241	0.257	0.498
X2 > Y	0.767	0.588	0.257	0.845
Total Pengaruh (R Square)				1.343

F tabel yang dihasilkan dari $\alpha = 0.05$ dan dk pembilang k (2), serta dk penyebut = $(n-k-1)$ atau $30-2-1=27$ sehingga didapat nilai F tabel adalah 3.35, sehingga F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $(24.562 > 3.35)$ yang dapat digambarkan oleh kurva F tabel di bawah.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di atas, menyatakan bahwa H_0 ditolak, dan hasil dari koefisien jalur di atas hubungan tidak langsung sebesar 0.257 yang memiliki pengaruh positif. Artinya variable Pembinaan (X1) dan Kompetensi (X2) dapat meningkatkan Kinerja (Y). Jika Kompetensi (X2) meningkat 1 satuan, maka secara simultan dan tidak langsung akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0.257. Sehingga hasil hipotesis adalah H_1 : Terdapat hubungan yang positif antara pembinaan dan kompetensi guru secara simultan dengan

kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung

5. Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Pembinaan guru pada Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung
- 2) Kompetensi guru pada Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung
- 3) Kompetensi guru pada Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung
- 4) Terdapat hubungan yang positif antara Pembinaan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung

- 5) Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi guru dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung.
- 6) Terdapat hubungan yang positif antara pembinaan dan kompetensi guru secara simultan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung

Saran

Berdasarkan simpulan maka saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Dalam variable kinerja masih terdapat perbaikan yang harus diperbaiki, khususnya pada kuantitas kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Margahayu Kab. Bandung
2. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk peneliti lainnya untuk meningkatkan kinerja guru melakukan pembelajaran terhadap murid. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya ditambahkan variabel lainnya yang nantinya akan lebih memperkuat apa saja yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Malik Fajar, (1998) *Madrasah dan Tantangan Moderenitas*, Bandung: Mizan, h.18-19.

Achmadi dan Shobahiya, Mahasri (2008). "Sistem Pendidikan (Studi Komparasi antara Indonesia dan Jepang)." *Jurnal Ishraqi*. Vol. IV No. 1 Januari-Juni 2008. h. 2

Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2009) cet.1, h.88

Arikunto, *Prosedur Penelitian* (2006)

Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis(Jakarta: Rieneka Cipta.h. 227

Arikunto, *Prosedur Penelitian* (2006)
Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis(Jakarta: Rieneka Cipta.h. 229

Arikunto, *Prosedur Penelitian* (2006)
Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis(Jakarta: Rieneka Cipta.h. 231

Basri, Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. h. 40

Depdiknas (2007). *Mekanisme Pengendalian Mutu Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan*. Direktur Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan. Jakarta

Depdiknas (2007). *Pemanfaatan Pelaporan Hasil Analisis Pengendalian Mutu Diklat pada PPPPTK dan LPMP*. Direktur Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan. Jakarta

Depdiknas (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan* . - Jakarta

Djam'an Satori dan Aan Komariah (2009), *Metodologi Penelitian Kualitatif Bandung* : Alfabeta, h. 11

Dessler, Gary, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Perhalindo, Jakarta. 41

Griffin, Ricky W. (2003). *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Erlangga, Jakarta. h. 51

Hasibuan (2001)*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Husein Umar (2014) *Metode*

- Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. h. 132-133
- Husein Umar (2014) Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. h. 168-169
- Husein Umar (2014) Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. h. 190
- Husein Umar (2014) Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. h. 224-225
- Iskandar, Metodologi Penelitian Kualitatif (Jakarta: Gaung Persada, 2009) cet.1 h. 11
- Ivancevich, John, M, dkk. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga. h. 46
- Juliansyah Noor (2013). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Goup, 2014), hal. 271
- Lexy J. Moleong, (2000), Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. 18, h.5
- Lexy J. Moleong, (2000), Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Remaja Rosdakarya, h.161
- Lexy J. Moleong, (2000), Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Remaja Rosdakarya, h.173
- Mangkunegara (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, h. 22
- Mangkunegara (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, h.68
- Mathis Robert, Jackson John (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat. h. 112
- Mattew B. Miles dan A. Michael Huberman, Analisis Data Kualitatif (terj. Tjejep Rohendi Rohidi, (Jakarta: UI-Press, 1992) h.19-19.
- Moehariono (2009), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, h.3
- Mulyasa, E. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukceskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasana, Dedy. (2011). Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Piet A. Sahertian, Frans Mataheru (1981), Prinsip dan tehnik supervisi pendidikan, Surabaya : Usaha Nasional. h. 248 – 249
- Prihatin, (2005), Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi Pembinaan Guru di Era Otonomi Daerah. Jurnal Pendidikan. h. 40

- Riduan dan Engkos. 2012. Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Risnayanti, Implementasi (2004) Pendidikan Agama Islam Di Taman Kanak-Kanak Islam Ralia Jaya Villa Dago Pamulang, Skripsi (Jakarta: Perpustakaan Umum, h.41.
- Robbins, Stephen P, (2006). Perilaku Organisasi. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta. h. 260
- Shertzer, B & Stone, S.C. (1988). Fundamentals of Counseling. Philadelphia: Houghton Mifflin Company. h. 4
- Sudarmanto. (2009) Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 45
- Suharsimi Arikunto, (1991) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : Rusli Syarif. h. 12
- Sugiono, (2008) Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2008) cet.6, h.341.
- Sugiyono (2009)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2012)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.2
- Sugiyono (2012)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.80
- Sugiyono (2017)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.93
- Sugiyono (2017)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.107
- Sugiyono (2017)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.137
- Sugiyono (2010)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h. 153
- Sugiyono (2017)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.219
- Sugiyono (2017)Statistika Untuk Penelitian. CV.Alfabeta, Bandung. h.2016