

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kemajuan akan cepat dicapai bilamana didukung oleh sumber daya alam yang mencukupi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia relatif terbatas. Sumber daya alam merupakan sumber daya pasif, yang keberadaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, maka sumber daya alam dapat diolah sedemikian rupa, sehingga menyumbangkan manfaat dan kontribusi yang besar bagi pembangunan manusia seutuhnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya, lahir melalui proses pendidikan yang baik dan dari institusi pendidikan yang bermutu. Namun, sejauh ini, mutu pendidikan di Indonesia belum menunjukkan adanya peningkatan, setidaknya bila dilihat dari output yang dihasilkan. Menurut laporan Pengembangan Manusia (**Human Development Report 2005 – UNDP**), nilai *Human Development Index (HDI)* Indonesia tahun 2005 adalah 0,697 atau ranking 110 dari 177 negara yang diteliti. Peringkat ini tidak lebih baik jika dibandingkan dengan peringkat pada tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 1996 Indonesia menempati peringkat 102, tahun 1997 dan 1998 peringkat 99, dan tahun 1999 berada pada urutan 105

HDI adalah indeks campuran yang merupakan ukuran rata-rata prestasi penting atas tiga dimensi dasar dalam pengembangan atau pembangunan manusia, yakni (1) *a long and healthy life*, (2) *knowledge*, dan (3) *a decent standard of live*.

Lebih dari itu, kondisi sumber daya manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus juga belum sepenuhnya memuaskan, terutama jika dilihat dari segi akhlak, moral, dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa.

Menurut Syafarudin dalam *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan : Konsep, Strategi, dan Aplikasi* (2002:19) lebih dari itu, kondisi sumber daya manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus juga belum sepenuhnya memuaskan terutama jika dilihat dari segi akhlak, moral, dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa.

Fakta-fakta empiris tersebut menunjukkan bahwa kinerja lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai. Kondisi tersebut tidak terlepas dari peran guru. Sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan ( Uzer Usman, dalam buku *Menjadi Guru Profesional* (2002:5). Itu berarti bahwa kinerja pendidikan yang jauh dari maksimal itu antara lain disebabkan oleh kinerja guru yang tidak maksimal pula.

Ketidakmaksimalan kinerja guru antara lain dipicu oleh tidak jelasnya konsep dan penerapan manajemen mutu terpadu di sekolah-sekolah. Selama ini, pihak otoritas sekolah suka sekali berbicara tentang mutu pendidikan, tetapi mereka tidak mafhum pada konsep dan penerapan manajemen mutu terpadu, yang dapat dijadikan

*goodwill* untuk mencapai mutu yang diharapkan. Alhasil, *output* pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah-sekolah tetap tidak bermutu.

Oleh karena itu, persamaan persepsi tentang manajemen mutu dan aplikasi mutu dalam batasan "*quality control, quality assurance, dan quality Improvement*" di sekolah-sekolah perlu dilakukan ( Edward Sallis, 1993). Persamaan persepsi juga harus dibangun di sekolah-sekolah bahwa manajemen mutu tidak terlepas dari manajemen pengembangan sumber daya guru. Berbicara mutu sekolah sudah barang tentu akan berbicara tentang pengembangan sumber daya guru.

Guru sebagai agen perubahan dalam pendidikan, memerlukan perhatian serius dalam pengembangan kompetensinya. Persoalan mutu pendidikan akan banyak berkaitan dengan bagaimana guru dalam mengajar dan mendidik. Guru dihadapkan pada keharusan dan tuntutan kerja yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya.

Banyak pakar pendidikan seperti **Richard I Miller** (1980:76), **Edward Sallis** (1993), **Higino A. Ables** (1966), **Oteng Sutisna** (1983:13), **Liliek Hendrajaya** (1999), **Soedjana Safii**, **Diyah Kusumastuti** (2001:4), UU no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang pada intinya mengemukakan bahwa guru atau dosen merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama sebagai factor kesuksesan dari system pendidikan dan pengajaran yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas sekolah.

Bahkan UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 mengatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga professional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen

pembelajaran dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pasal 2 ayat (1) sendiri berbunyi “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Mencermati bunyi pasal 4 UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, jelaslah bahwa guru perlu meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Di dalam rangka menuju ke arah yang dimaksud pasal 4 tersebut, dituntut adanya peningkatan kompetensi pada guru.

**Abin Syamsudin** (1996) mengatakan bahwa sebagai seorang professional, guru harus kompeten, karena kompetensi merupakan terasnya kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian **Spencer & Spencer** (1993) terhadap organisasi termasuk pendidikan, dikemukakan bahwa kompetensi individu dibagi menjadi enam kelompok, yaitu : (1) *Achevement and Action*; (2) *Helping and Human Service*; (3) *The impact and influence cluster*; (4) *Managerial* (5) *Cognitive / intellectual*, dan (6) *Personal Effectiveness*. Dalam setiap kelompok kompetensi tersebut memiliki lima sampai enam kompetensi, sehingga kompetensi individu ini kurang lebih ada tiga puluh enam kompetensi yang akan berhubungan terhadap prestasi kerja.

Kompetensi adalah suatu hal yang dituntut pada factor individu. Kompetensi menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang diharapkan (**Johson**, dkk, 1974, dalam **Diyah Kusumastuti**, 2001 : 6). Sedangkan kompetensi guru menurut UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 berbunyi “ bahwa kompetensi

guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kesemua kompetensi ini akan bermuara pada peningkatan kinerja guru sebagai tenaga professional.

Selain kompetensi, yang juga potensial memicu rendahnya kinerja guru adalah motivasi berprestasi para guru. Motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang. Kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang maksimal (**Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso** dalam *Psikologi Islami : Solusi Islam atas Problem Psikologi* (2001:85). Namun sejauh ini, motivasi berprestasi guru jarang sekali mengemuka di kelas. Para guru lebih senang berkubang pada rutinitas yang tidak mengindikasikan adanya letupan motivasi berprestasi.

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar motive yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat. **W.H.Haynes** dan **J.L Massie** – sebagaimana dikutip **Manulang** (2001:165)- mengatakan bahwa : *Motive as something within the individual which incities him to action*. Hampir senada dengan pengertian ini **The Liang Gie** ( **Manulang**, 2001:165) berpendapat bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Dorongan ini pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Melihat dua hal mendasar yang telah dikemukakan di atas, yakni kompetensi dan motivasi sangat berhubungan terhadap kinerja, memiliki peluang yang besar

untuk diterapkan sekolah-sekolah dalam rangka peningkatan manajemen mutu terpadu.

Kecenderungan seperti itu juga terlihat di SMK Negeri di Kota Cimahi. Sejauh ini, otoritas SMK Negeri belum memiliki konsep yang jelas mengenai manajemen mutu terpadu, namun mereka berusaha mengembangkan pola-pola manajemen pengajaran dan administrasi yang mengarah dan berorientasi pada mutu. Karena belum adanya konsep yang jelas tersebut, maka meskipun sudah beroperasi lebih dari lima tahun, SMK Negeri di Cimahi tidak menunjukkan tanda-tanda melahirkan *output* pendidikan yang unggul. Indikasinya antara lain terlihat dari nilai rata-rata lulusan yang hanya pada level *average* (rata-rata), sedikit sekali lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi favorit, banyak siswa dan orang tua murid yang kecewa (tidak puas) pada proses dan hasil pembelajaran yang dicapai, pihak otoritas sekolah cenderung kurang peduli pada peningkatan kompetensi mengajar dan kesejahteraan para guru, sedangkan di pihak lain para guru juga tidak berusaha menunjukkan dedikasi edukasi terbaiknya sebagai pantulan dari letupan motivasi berprestasi.

Kecenderungan-kecenderungan tersebut apabila terus berlangsung dapat memperburuk keadaan yang pada akhirnya potensial menghambat pencapaian tujuan pendidikan, baik dalam skala mikro maupun makro.

Merujuk pada uraian di atas, maka penulis berkehendak melakukan penelitian dan akan berusaha mengungkap **hubungan antara kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu di SMK Negeri se-Kota Cimahi dalam kerangka Manajemen Sistem Pengembangan Peran Guru.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang relevan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu. Hal ini lebih diarahkan pada standar kompetensi berdasarkan UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni :
  - a. kompetensi pedagogic;
  - b. kompetensi kepribadian;
  - c. kompetensi social; dan
  - d. kompetensi professional.
2. Hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu. Fokus masalah ini lebih diarahkan pada hal-hal sebagai berikut;
  - a. motivasi yang berasal dari dalam diri guru; dan
  - b. motivasi yang berasal dari luar.
3. Hubungan kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu di SMK Negeri se-Kota Cimahi.

## **C. Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan

masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada upaya mengungkap informasi mengenai hubungan antara kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu di SMK Negeri se-Kota Cimahi dalam kerangka Manajemen Sistem Pengembangan Peran Guru.

Secara lebih spesifik, masalah-masalah dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu? Pertanyaan ini lebih diarahkan pada standar kompetensi berdasarkan UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni :
  - a. kompetensi pedagogic;
  - b. kompetensi kepribadian;
  - c. kompetensi social; dan
  - d. kompetensi professional.
2. Hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu? Pertanyaan ini lebih diarahkan pada hal-hal sebagai berikut;
  - a. motivasi yang berasal dari dalam diri guru; dan
  - b. motivasi yang berasal dari luar.
3. Hubungan kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu di SMK Negeri se-Kota Cimahi?



#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu? Pertanyaan ini lebih diarahkan pada standar kompetensi berdasarkan UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni :
  - a. kompetensi pedagogic;
  - b. kompetensi kepribadian;
  - c. kompetensi social; dan
  - d. kompetensi professional.
  
2. Seberapa besar hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu? Pertanyaan ini lebih diarahkan pada hal-hal sebagai berikut;
  - a. motivasi yang berasal dari dalam diri guru; dan
  - b. motivasi yang berasal dari luar.
  
3. Seberapa besar hubungan kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu di SMK Negeri se-Kota Cimahi?

## **E. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu. Hal ini lebih diarahkan pada standar kompetensi berdasarkan UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni :
  - a. kompetensi pedagogic;
  - b. kompetensi kepribadian;
  - c. kompetensi social; dan
  - d. kompetensi professional.
2. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu. Fokus masalah ini lebih diarahkan pada hal-hal sebagai berikut;
  - a. motivasi yang berasal dari dalam diri guru; dan
  - b. motivasi yang berasal dari luar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu di SMK Negeri se-Kota Cimahi.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian Manajemen Sistem Pengembangan Guru (studi tentang hubungan kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi) ini diharapkan memberikan sejumlah manfaat/kegunaan, antara lain :

1. Secara teoritis/akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai korelasi antara penerapan manajemen mutu terpadu dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancan penelitian yang berbeda dan dengan sampel penelitian yang lebih banyak.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi SMK Negeri se-Kota Cimahi untuk memperbaiki kinerja guru melalui perspektif peningkatan kompetensi dan motivasi guru yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu.

## **G. Asumsi Dasar**

Berdasarkan uraian teoritik di atas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut :

1. *Hubungan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu.*

Setiap organisasi yang ingin berhasil membutuhkan sistem manajemen atau pengelolaan yang baik. Dalam pengelolaannya tidak dapat dilakukan secara

parsial, namun harus terintegrasi dengan baik, sehingga para anggota organisasi dapat bergerak secara simultan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen organisasi juga harus memiliki standar mutu terhadap kinerja pegawainya, sehingga ada acuan yang jelas bagi pegawai dan tidak menimbulkan keraguan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah ditentukan. Standar mutu yang diberlakukan hendaknya tidak dibiarkan statis, namun harus dibuat dinamis, dalam arti selalu ditingkatkan dan dievaluasi.

Dengan kata lain sebuah organisasi yang ingin sukses harus memiliki sistem manajemen yang berorientasi pada mutu dan dilaksanakan secara terpadu. Dalam konteks ini, maka manajemen harus terus menerus menekan pada anggotanya untuk melakukan perbaikan terhadap mutu produk atau jasa yang dihasilkan. Adanya sistem manajemen yang berorientasi pada mutu ini akan mendorong setiap anggota organisasi untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat memenuhi standar kinerja yang ditentukan oleh organisasi.

Selain itu, kondisi tersebut juga akan mendorong pihak manajemen untuk selalu mengimprovisasi keterampilan-keterampilan para pegawainya, seperti mengadakan diklat, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, atau mengikutsertakan dalam seminar-seminar atau lokakarya yang diadakan di luar organisasi. Dengan adanya kesadaran para anggota organisasi untuk meningkatkan kualitas dirinya dan dilibatkannya dalam pendidikan oleh pihak manajemen, maka akan dapat meningkatkan kemampuannya, sehingga potensial berpengaruh pada kinerjanya. Hal ini menurut Syafarudin, dapat melahirkan

lulusan yang sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat, dan pelanggan pendidikan lainnya.

2. *Hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu.*

Dalam deskripsi teori antara lain dijelaskan bahwa orang (termasuk guru) yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai suatu memiliki ciri-ciri: menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah) yang ditempatkan sebagai „challenge“ atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat; menentukan tujuan yang diyakini dapat dicapai dengan baik dan tepat; senang dengan pekerjaan dan merasa sangat „concerned“ atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri; lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Selain itu, orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi juga mempunyai sifat-sifat: rajin bekerja keras, kalau mengerjakan sesuatu ingin berhasil dengan sebaik-baiknya, merasa lebih puas dengan hasil kerja yang baik daripada upah yang diterimanya dari pekerjaan itu, dan selalu ingin berbuat lebih banyak melebihi apa yang sudah pernah dibuatnya. Ciri-ciri atau sifat-sifat tersebut jelas merupakan syarat bagi keberhasilan seseorang untuk mencapai kinerja terbaiknya. *McClelland* menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang

maksimal. Dengan demikian, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung tinggi pula kinerjanya.

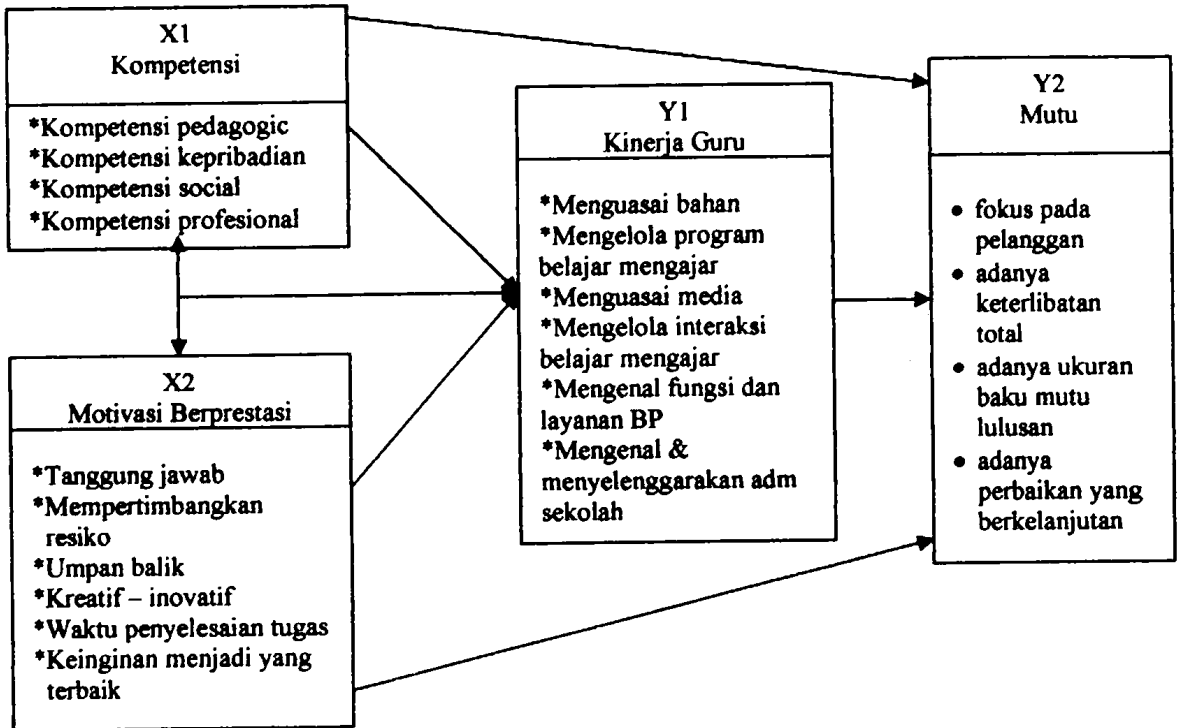
3. *Hubungan kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu*

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa penerapan manajemen mutu terpadu berhubungan dengan kinerja guru. Begitu pula motivasi berprestasi juga berkorelasi dengan kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai keterkaitan yang bersifat kausalistis dan saling mendukung. Penerapan manajemen terpadu yang baik belum tentu dapat mengoptimalkan kinerja guru jika tidak atau belum disokong oleh motivasi berprestasi yang tinggi.

Demikian pula guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi belum tentu berkinerja bagus jika tidak didukung oleh penerapan manajemen mutu terpadu yang baik. Terlebih lagi, guru kecil kemungkinan mempunyai kinerja yang bagus jika dalam dirinya hampa motivasi berprestasi dan tidak ada dukungan penerapan manajemen mutu terpadu. Dengan demikian, penerapan manajemen mutu terpadu dan motivasi berprestasi berhubungan antarvariabel tersebut dapat digambarkan secara bagan sebagai berikut :

Gambar. 1.1

Diagram Alur Variabel



Keterangan :

Variabel bebas

: X1 = Kompetensi Guru

X2 = Motivasi berprestasi

Variabel terikat

: Y1= Kinerja Guru.

Y2 = Mutu

## H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritik dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu;

2. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu;
3. Terdapat hubungan antara kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Cimahi yang berorientasi pada manajemen mutu terpadu;

#### **I. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survei, yakni untuk mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi untuk menemukan indensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel penelitian. Menurut **Fred N. Kerlinger (1995:660)** Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik-karakteristik keseluruhan populasi, sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel penelitian serta hubungan antar masing-masing variabel, yang dalam penelitian ini adalah kompetensi guru dan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dan kinerja guru dan manajemen mutu terpadu sebagai variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut digunakan teknik korelasional.

#### **J. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian penulis adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kota Cimahi.





