

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan bertujuan dan diarahkan untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) sehingga semakin berkualitas dan berdaya saing tinggi baik dalam tingkat nasional maupun internasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 bab II pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dengan demikian, menurut Tsauri (2016: 1) praktek pendidikan di Indonesia diarahkan kepada upaya mengembangkan manusia yang utuh, manusia yang bukan hanya cerdas dari aspek kecakapan intelektual melainkan juga kepribadian dan keterampilannya.

Tingkat keberhasilan pembangunan SDM dalam bidang pendidikan sangat ditentukan antara lain oleh kualitas guru dan kualitas komponen proses pendidikan lainnya. (Hamalik, 2007: 1) berpandangan bahwa proses pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan semua upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan

pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa guru merupakan komponen yang terpenting/dominan dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di sekolah dalam mencetak lulusan yang bermutu. Guru yang mampu melaksanakan pendidikan yang bermutu dapat disimpulkan dari kinerjanya.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah karena jantung hati kegiatan pendidikan di sekolah adalah seluruh rangkaian kegiatan belajar dan pembelajaran di mana guru adalah aktor utamanya. Dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 dinyatakan bahwa kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan. Adapun tugas utama guru sebagai pendidik profesional yang tercantum dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 Pasal 1 point (a) adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Secara singkat kemudian Sanjaya (2005: 13) menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran untuk dapatkan hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan kondisi kinerja guru, kemungkinan disebabkan oleh disiplin kerja dan lingkungan sekolah dengan dimediasi motivasi. Berbagai pendapat tentang betapa besar peran kualitas kinerja guru terhadap kualitas pendidikan juga telah didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu. Hasil penelitian Satria, Mukminin, & Muazza (2022) menunjukkan bahwa kineja

guru berpengaruh signifikan terhadap mutu lulusan. Juga, penelitian Fatmawati, Supardi, & Suryana (2022) menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di sekolah.

Sekalipun kinerja guru sangat menentukan kualitas sekolah dan kualitas lulusan, tetapi realita menunjukkan bahwa belum semua guru di lembaga pendidikan sekolah telah berkinerja baik. Hal ini juga terjadi di SMAN 1 Taebenu bahwa guru yang telah melaksanakan administrasi pembelajaran baru mencapai 92%; melaksanakan penilaian baru sekitar 90%; perbaikan dan pengayaan baru mencapai 90%. Untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap, Tabel 1.1 berikut ini adalah hasil penilaian dan capaian kinerja guru di SMAN 1 Taebenu pada dua tahun terakhir.

**Tabel 1.1**

**Hasil Penilaian dan Capaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Taebenu**

No	Aspek Kinerja Guru	Jumlah Guru	Tahun Pelajaran			
			2020/2021	(%)	2021/2022	(%)
1	Administrasi Pembelajaran	55	53	96,36	51	92,73
2	Supervisi pembelajaran di kelas	55	53	96,36	52	94,55
3	Evaluasi atau penilaian	55	51	92,73	50	90,91
4	Pelaksanaan perbaiki dan pengayaan	55	50	90,91	50	90,91
5	Pelaporan hasil belajar	55	55	100	55	100
Rerata				95,27		93,82

*Sumber: Data Kurikulum SMA Negeri 1 Taebenu (2023)*

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja guru pada SMA Negeri 1 Taebenu 2020/2021 – 2021/2022 mengalami penurunan. Capaian kinerja guru pada tahun ajaran 2020/2021 sebesar 95,27 % dan mengalami penurunan pada tahun ajaran 2021/2022 menjadi 93,82 %. Apabila kinerja guru terus menurun, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi mereka.

Guru yang merasa tidak dihargai atau tidak mampu memberikan dampak positif pada siswa mungkin kehilangan semangat dan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penurunan kinerja guru juga dapat berdampak pada tingkat retensi guru di sekolah. Penurunan kinerja guru dapat mencerminkan secara negatif pada reputasi sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi masyarakat, orang tua, dan calon siswa terhadap kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh SMA Negeri 1 Taebenu. Kinerja guru adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Secara teoritis, para ahli mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah disiplin kerja guru.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2013:825). Disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi (Sutrisno 2009:89). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2003:291). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Tanjung, 2017: 27).

Bedasarkan berbagai pendapat para ahli mengenai arti disiplin kerja maka guru yang adalah aktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar hasil kerjanya juga semakin tinggi dan pada akhirnya berkontribusi maksimal terhadap terwujudnya mutu pendidikan di sekolah. Mengenai adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru juga telah dibuktikan melalui hasil penelitian Hadiati (2018), Purwoko (2018), Gabriella & Tannady (2019), Utari (2019), Alhusaini, Kristiawan, & Eddy (2020), Hasbi, et al (2021), Ratnasari & Siregar (2020), Oktaviani & Putra (2021).

Setiap sekolah tentunya mempunyai aturan tersendiri dalam menerapkan kedisiplinan. SMAN 1 Taebenu memiliki aturan sekolahnya yaitu, guru sudah harus berada di sekolah sebelum pukul 07:15, memulai pembelajaran sesuai dengan jadwal, dan guru tidak boleh meninggalkan atau mengosongkan kelas jika tidak ada keperluan yang mendesak. Observasi awal peneliti tentang disiplin kerja di SMAN 1 Taebenu adalah masih adanya guru yang datang terlambat dan terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, masih ada guru yang ketika jam pelajaran sedang berlangsung berada di luar kelas, ada juga oknum guru yang pada saat jam kerja meninggalkan sekolah dengan alasan yang kurang jelas. Wawancara peneliti dengan beberapa guru terkait keterlambatan mereka tiba disekolah, dikarenakan ada situasi pribadi yang tak terduga yang dapat mempengaruhi ketepatan waktu guru, seperti masalah kesehatan mendadak, jarak sekolah dengan tempat tinggal, atau masalah pribadi lainnya yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk tiba tepat waktu di sekolah. Tabel 1.2 berikut ini adalah kondisi kedisiplinan guru yang

hanya dilihat dari aspek kehadiran guru.

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Kehadiran Guru pada SMA Negeri 1 Taebenu**

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2021				Total	Persentase (%)
		Sakit	Ijin	Tanpa Ket.	Cuti		
1	Januari	2	0	2	1	5	6,67
2	Pebruari	2	1	1	1	5	6,67
3	Maret	2	1	0	1	4	5,33
4	April	1	0	0	2	3	4,00
5	Mei	1	0	1	0	2	2,67
6	Juni	3	1	0	1	5	6,67
7	Juli	3	0	1	0	4	5,33
8	Agustus	2	1	1	0	4	5,33
9	September	1	3	0	1	5	6,67
10	Oktober	3	2	1	1	7	9,33
11	Nopember	5	6	3	1	15	20,00
12	Desember	5	5	4	2	16	21,33
	Total	30	20	14	11	75	100

*Sumber: Tata usaha SMA Negeri 1 Taebenu (2023)*

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kehadiran guru selama 1 tahun pembelajaran di 2021 mengalami fluktuasi. Dari bulan Februari sampai Mei kehadiran guru terus mengalami penurunan dan meningkat kembali di bulan Juni. Faktor lain yang juga dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru adalah lingkungan sekolah di mana guru bertugas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati 2008 dalam Tsauri, 2013: 37). Lingkungan kerja guru adalah lingkungan di sekolah. Lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan (tenaga pendidik) yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Tsauri, 2013:20). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta

tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien (Susanti, Ahyani, Missriani, 2021).

Lingkungan kerja guru di sekolah terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup segala sesuatu yang kasat mata, seperti: bangunan, furniture, ruang terbuka, dan pepohonan; lingkungan non-fisik mencakup segala sesuatu yang tidak kasat mata, seperti: keterbukaan dalam hubungan sosial, keramahmatan, sikap penerimaan/penolakan, dan kesediaan kerjasama. Lingkungan fisik dan non-fisik sekolah yang serba baik akan berpengaruh positif terhadap kondisi fisik-psikologis para guru yang sedang melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan menentukan kuantitas dan kualitas kerja guru. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa lingkungan sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Badawi 2014; Manik & Safrina, 2018; Hasbi, dkk., 2021; Melianah, Nurhayani, & Missriani, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru terkait dengan kondisi ruang kerja, secara terbuka merasa kurang puas dengan kondisi ruang guru yang ukurannya kecil dengan kursi dan meja yang ditata sedemikian rupa sehingga melebihi kapasitas ruangan. Selanjutnya mengenai hubungan sesama rekan sejawat di sekolah saat ini terjalin cukup baik serta mau bekerja sama. Tetapi ada juga beberapa guru yang menerangkan bahwa mereka jarang berkomunikasi dengan guru-guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai penanggung jawab pada bagian Lab, bagian kesiswaan, ruang BK dan UKS dikarenakan ruang kerja mereka terpisah dan jaraknya cukup jauh, hanya saling menyapa/komunikasi ketika berjumpa saat mengisi

presensi di pagi hari ataupun berjumpa saat mengisi daftar hadir pulang.

Lingkungan sekolah, yakni sarana dan prasarana pembelajaran yang ada di SMAN 1 Taebenu dalam menunjang kegiatan belajar-mengajar tidak semuanya dalam keadaan baik. Misalnya dari total 22 ruang kelas yang ada di SMAN 1 Taebenu, terdapat 10 ruangan yang rusak ringan dan 2 ruangan dalam kondisi rusak berat, kemudian meja siswa dari total 300 unit, terdapat 48 unit yang rusak ringan dan 17 unit lainnya dalam kondisi rusak berat. Untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap, Tabel 1.3 berikut ini adalah hasil rekap data sarana dan prasarana yang ada di SMAN 1 Taebenu.

**Tabel 1.3**

**Data Sarana dan Prasarana pada SMA Negeri 1 Taebenu**

<b>A. Data Sarana Ruangan</b>				
<b>Jenis Sarana Gedung</b>	<b>Jumlah Unit</b>	<b>Kondisi</b>		
		<b>Baik</b>	<b>Rusak Ringan</b>	<b>Rusak Berat</b>
Ruang Kepsek	1	1	0	0
Ruang Guru	1	1	0	0
Ruang Kurikulum	1	1	0	0
Ruang Sarana Prasarana	1	1	0	0
Ruang Kelas	22	10	10	2
Laptop	4	4	0	0
Infokus	1	1	0	0
Gudang	2	0	2	0
<b>B. Data Prasarana Media Pembelajaran</b>				
Meja Guru	60	60	0	0
Kursi Guru	60	60	0	0
Meja TU	3	3	0	0
Kursi TU	3	1	2	0
Komputer TU	1	0	1	0
Printer TU	1	1	0	0
Mesin Foto Copy	1	0	1	0
Meja Siswa	300	235	48	17
Kursi Siswa	600	478	112	10
Papan Tulis	24	17	3	4
Rak Buku	20	10	8	2

*Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 1 Taebenu (2023)*

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Hakikat motivasi kerja adalah melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Kuat-lemahnya atau tinggi rendahnya motivasi guru dalam bekerja dengan demikian dipengaruhi oleh kuat lemahnya motivasi kerja guru itu sendiri. Sebagaimana dikatakan oleh (Mulyasa, 2004) bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa sekalipun seorang guru mempunyai kompetensi yang tinggi namun belum tentu mempunyai motivasi yang tinggi/kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kuatnya motivasi pada guru dapat disebabkan oleh faktor internal guru, misalnya adanya kesadaran untuk mengabdikan yang tinggi; namun dapat juga faktor eksternal, seperti besarnya upah yang diperoleh. Sardiman (2011) dalam Agustina, et al (2020) bahkan mengatakan bahwa motivasi kerja guru (yang rendah) merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kurang bergairahnya guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil-hasil penelitian yang melibatkan variabel motivasi kerja guru sebagai variabel eksogen dan variabel kinerja guru sebagai variabel endogen menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ngiode, 2016; Ardiana, 2017; Gabriella & Tannady, 2019; Alhusaini, Kristiawan, & Eddy, 2020; Lubis, 2020; Seniwati, Sudarno, Fatmasari, 2021).

Sekalipun motivasi kerja guru yang kuat, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, namun realita di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru SMAN 1 Taebenu belum memiliki motivasi kerja yang kuat/tinggi. Simpulan ini peneliti peroleh dari pengamatan peneliti selama

menjadi guru di SMAN 1 Taebenu. Beberapa guru menunjukkan kreativitas yang rendah dalam mengupayakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman dan pembentukan kompetensi yang tinggi di kalangan siswa; beberapa guru tidak melakukan diagnosa kesulitan belajar dengan prosedur yang benar yang kemudian dilanjutkan dengan memberikan pengajaran remedial bagi siswa yang benar-benar membutuhkan, dan upaya menyediakan bahan pengayaan yang relevan untuk memperkaya wawasan dan keterampilan bagi siswa yang berbakat pada umumnya masih sangat kurang.

Motivasi kerja guru juga dapat berperan sebagai mediator pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa 1) motivasi kerja guru dapat memediasi pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru; 2) motivasi kerja guru dalam bekerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Kemampuan variabel motivasi kerja guru sebagai mediator telah dapat dibuktikan melalui berbagai hasil penelitian. Hasil penelitian Dani (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru memediasi pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru; sementara itu, hasil penelitian Nurmalawati, Jullimursyida, & Heikal (2023) menunjukkan variabel motivasi kerja guru memoderasi masing-masing pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru.

Disamping telah terdapat hasil-hasil penelitian yang mendukung pendapat para ahli tentang konsep-konsep yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini, juga terdapat hasil-hasil penelitian yang bertentangan.

Penelitian Ratnasari, Girsang, dan Ariyatti (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru; dan tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru (Nugroho, 2020). Penelitian Astuti (2017) menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Fudzah (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja; dan penelitian Seniwati, Sudarno, & Fatmawati (2022) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Sementara itu, hasil penelitian Nurmalawati et.,al (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi guru tidak dapat memediasi hubungan antara variabel lingkungan kerja guru dengan variabel kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dan adanya bukti hasil penelitian yang bertentangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan variabel Motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMAN 1 Taebenu Kabupaten Kupang”.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah berikut ini.

1. Bagaimana persepsi guru tentang disiplin kerja, lingkungan sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di

SMA Negeri 1 Taebenu?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 1 Taebenu?
4. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu?
5. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 1 Taebenu?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu?
7. Apakah motivasi kerja berperan dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu?
8. Apakah motivasi kerja berperan dalam memediasi lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah berikut ini.

1. Untuk mengetahui persepsi guru tentang disiplin kerja, lingkungan sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 1 Taebenu.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di

SMA Negeri 1 Taebenu.

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 1 Taebenu.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu.
7. Untuk mengetahui motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu.
8. Untuk mengetahui motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Taebenu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagai sebuah karya ilmiah, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis bagi berbagai pihak berikut ini.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru, sehingga akan menjadi salah satu referensi kajian ilmiah bagi berbagai pihak yang akan melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi SMA Negeri 1 Taebenu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru demi terjaminnya kualitas sekolah melalui peningkatan kinerja guru,

perbaikan disiplin sekolah, dan perbaikan lingkungan sekolah.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pembelajaran yang sangat berharga sehingga peneliti memiliki bekal kemampuan yang lebih baik untuk melakukan penelitian yang lain dalam bidang pendidikan. Penelitian ini juga sebagai usaha untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi, guna memperoleh gelar Magister Manajemen.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi peneliti lain dalam melakukan penelitiannya.