

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Yayasan dan Sekolah

Sekolah Yayasan ABC merupakan sebuah lembaga pendidikan yang dinaungi oleh yayasan ABC, yang didirikan oleh salah satu anak dari pemuka agama terkenal di daerah setempat, yayasan ini didirikan atas dasar modernisasi dari pondok pesantren yang disandingkan dengan pendidikan konvensional. Yayasan ABC dikelola dan dijalankan oleh pihak swasta, dengan empat jenjang pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan yaitu: TK (Taman Kanak-Kanak), MI (Madrasah Ibtidaiyah), MTS (Madrasah Tsanawiyah), dan MA (Madrasah Aliyah). Pada awal berfungsinya sekolah pada tahun 2009, seluruh sekolah menyatu pada bangunan pondok pesantren yang merupakan tanah wakaf, hingga pada tahun 2016 beberapa bangunan sekolah telah rampung dan kegiatan belajar mengajar sepenuhnya dipindahkan, walaupun masih terdapat beberapa pembelajaran yang menumpang pada ruangan pondok pesantren. Peserta didik yang bersekolah mayoritas merupakan santri dan santriwati dari pondok pesantren sehingga dengan seiring berjalannya waktu terjadi kelebihan kapasitas yang menyebabkan proses belajar mengajar dilakukan diluar sekolah yaitu menumpang menggunakan ruangan pondok pesantren (Data Internal Yayasan ABC, 2024).

Berbeda dengan sekolah konvensional pada umumnya, sekolah yayasan ABC memiliki jam belajar mengajar yang berbeda, dimana jam kerja mengikuti dengan kebijakan pondok pesantren yaitu sekolah dilakukan selama 6 hari kerja, dengan hari libur adalah hari jumat (Data Internal Yayasan ABC, 2024).

1.1.2. Visi dan Misi

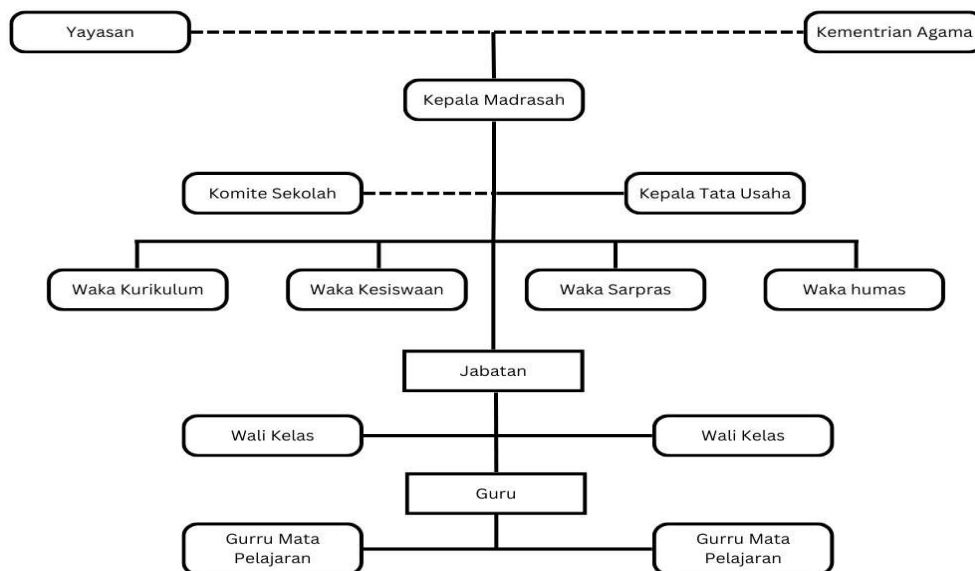
Visi yang dimiliki oleh Yayasan dan Sekolah ABC adalah “Prima dalam prestasi berlandaskan iman dan taqwa yang berorientasikan pada keunggulan dengan memperhatikan potensi kekinian sesuai dengan norma islami dan harapan masyarakat” (Data Internal Yayasan ABC, 2024).

Dalam mewujudkan visi tersebut, yayasan dan sekolah ABC memiliki misi yaitu:

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa.
2. Menumbuh kembangkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama islam untuk membentuk budi pekerti yang baik.
3. Menciptakan suasana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan sekolah.
4. Mengembangkan budaya kompetitif bagi peningkatan prestasi siswa.
5. Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.
6. Melestarikan dan mengembangkan bidang olahraga, seni dan budaya.
7. Mengembangkan pribadi yang cinta tanah air dan bangsa (Data Internal Yayasan ABC, 2024).

1.1.3. Struktur Organisasi Yayasan

Berikut merupakan struktur organisasi Yayasan dan Sekolah ABC:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal Yayasan, 2024

Struktur organisasi yang ditunjukkan pada Gambar 1.1 menggambarkan pembagian aktivitas kerja dari Sekolah dan Yayasan ABC, struktur organisasi sekolah diatas merupakan gambaran umum dari setiap jenjang sekolah yang berada dibawah naungan Yayasan ABC. Berdasarkan struktur organisasi diatas, kepala madrasah atau kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi yang menjalankan proses pendidikan pada masing-masing tingkatan sekolah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Yayasan.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi sebuah bangsa dalam hal pembangunan masyarakat dan kemajuan bangsa itu sendiri, melalui UUD tahun 1945 pasal 31 terkait pada bidang pendidikan dan kebudayaan menyatakan bahwa pendidikan merupakan hak bagi seluruh warga indonesia. Salah satu pilar dari sebuah proses pendidikan adalah seorang guru atau tenaga pendidik, dimana mereka memiliki peran kunci dalam membentuk generasi baru yang cerdas dan juga kompeten. Kualitas dari guru tidak hanya mempengaruhi adanya perkembangan dari siswa, namun juga berkaitan erat dan juga akan mempengaruhi dari pada peningkatan pendidikan secara menyeluruh. Guna untuk memajukan kualitas sumber daya manusia bagi dunia pendidikan, instansi perlu menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, kebersamaan, rasa aman, dihormati, serta mencapai kesuksesan dalam diri seorang guru yang pada akhirnya menghasilkan rasa keterikatan dan menjalankan semangat kerja yang maksimal (Astuti, 2017). Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat dari Jumadi (2023) Guru memegang peran yang signifikan dan dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sekolah serta pencapaian tujuan pendidikan. Maka dari hal tersebut, kinerja dari guru merupakan aspek yang penting untuk mengembangkan kualitas pendidikan.

Dalam hal pekerjaan, setiap guru akan memiliki motivasi bekerja yang berbeda-beda antara setiap individu, dimana motivasi ini akan berkaitan erat dengan hasil kinerja yang dihasilkan. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat positif artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja

karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, semakin buruk kinerja karyawan (Octavianasari, 2017). Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi salah satu indikator untuk menilai motivasi kerja para guru yang mengajar di Sekolah Yayasan ABC.

Kinerja mengacu pada sebuah hasil yang telah dikerjakan dan didedikasikan oleh seseorang kepada organisasi dalam segala aspek dan organisasi menganggap bahwa hal tersebut sebagai kegiatan yang produktif ataupun kontraproduktif. Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Sandewa, 2018). Dalam hal ini, kinerja guru mengacu pada tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Tingkat keberhasilan ini didasarkan pada tanggung jawab yang ditetapkan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan (Akbar, 2021).

Kegiatan belajar dan mengajar pada sekolah dapat dilaksanakan dengan baik dan juga sesuai tujuan dari dibentuknya sekolah apabila sekolah tersebut dapat memiliki tenaga pendidik atau guru dengan kompetensi yang baik, serta sudah melewati jenjang pendidikan dan kompetensi tertentu yang telah dirancang untuk mempersiapkannya sebagai seorang guru. Untuk mencapai tujuan, diperlukan pendidik yang dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang baik. Dalam pengukuran dan penilaian kinerja, setiap instansi atau organisasi menggunakan teknik yang berbeda-beda, pada Sekolah Yayasan ABC penilaian kerja dilakukan oleh 3 (tiga) tingkatan penilai mulai dari kepala sekolah, kepala yayasan dan, teman sesama guru. Penilaian ini dilakukan selama 6 (Enam) bulan sekali atau pada setiap semester kalender akademik, penilaian dilakukan pada setiap jenjang pendidikan secara terpisah dan hasil akhir diserahkan kepada kepala yayasan untuk pemberian nilai akhir.

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Penilaian				
		2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1
1	Pencapaian Pembelajaran Siswa	75.20	74.57	74.97	74.37	74.71
2	Kompetensi Guru (Kedisiplinan, Ketrampilan mengajar dan Dedikasi)	82.27	83.63	82.93	81.50	80.36

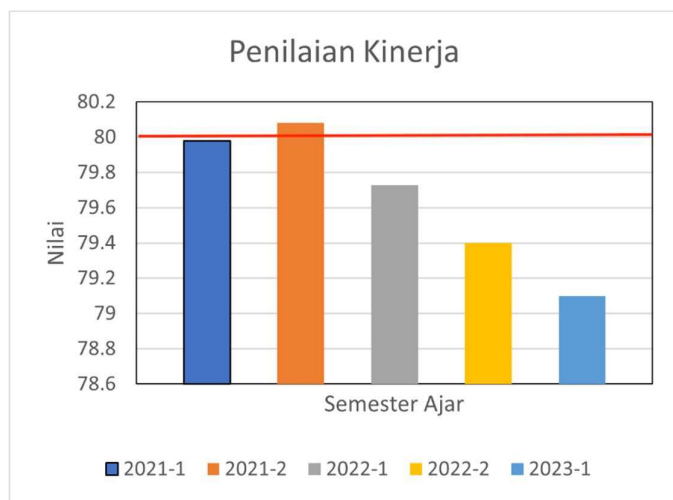
3	Keislaman (Keteladanan, Amanah, Iman dan Taqwa)	80.10	79.30	78.93	79.83	80.05
Rata-Rata Total		79.98	80.08	79.73	79.40	79.10

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru Yayasan ABC 2021-2022

Sumber: Data Internal Yayasan ABC, 2023

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menjelaskan akumulasi dari penilaian kinerja guru Yayasan ABC selama 5 semester yaitu 2021-1, 2021-2, 2022-1, 2022-2, dan 2023-1. Menurut wakil dari yayasan bahwa pada setiap aspek penilaian memiliki batas nilai acuan yaitu:

- Pada poin 1 (satu) yaitu aspek penilaian “Pencapaian Pembelajaran Siswa” memiliki nilai acuan minimal adalah 75, dengan bobot nilai 20%
- Pada poin 2 (dua) yaitu aspek penilaian “Kompetensi Guru (Kedisiplinan, Ketrampilan mengajar dan Dedikasi)” memiliki nilai acuan minimal adalah 80, dengan bobot nilai 40%
- Pada poin 3 (tiga) yaitu aspek penilaian “Keislaman (Keteladanan, Amanah, Iman dan Taqwa)” memiliki nilai acuan minimal adalah 80, dengan bobot nilai 40%.



Gambar 1.2 Penilaian Kinerja Guru

Sumber: Data Internal Yayasan ABC, 2023

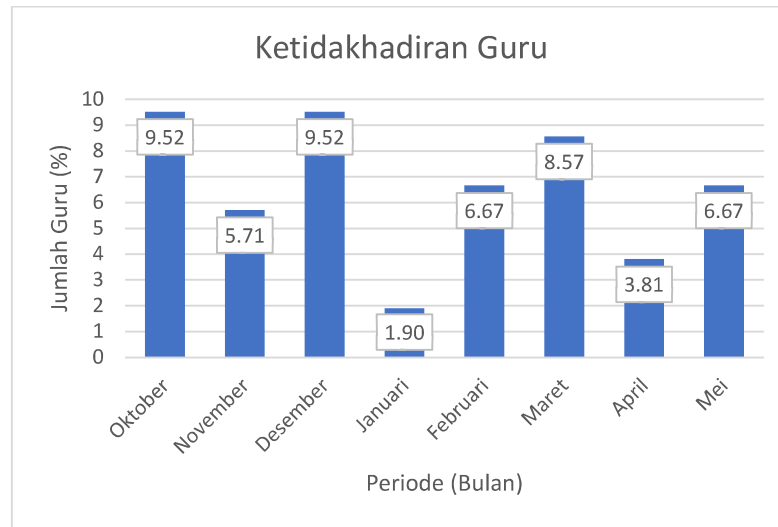
Gambar 1.2 menggambarkan rata-rata penilaian kinerja guru sekolah Yayasan ABC, dapat dilihat bahwa terdapat fluktuasi data dengan nilai tertinggi ada pada semester 2021-2 dengan nilai rata-rata 80,08 serta nilai paling rendah

terdapat pada semester 2023-1 dengan rata-rata nilai adalah 79,10. Dari 5 (lima) semester data yang ada, hanya terdapat 1 (satu) semester yang melampaui acuan nilai yang ditetapkan sebesar 80,00 yaitu pada semester 2021-2.

Tidak terkecuali di sekolah, motivasi kerja sangat penting untuk menentukan seberapa baik seseorang bekerja di sebuah perusahaan, antusiasme dan komitmen kerja guru dalam menjalankan peran mereka di lingkungan sekolah berperan secara signifikan dalam memengaruhi kualitas kinerja mereka. Guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung melakukan banyak hal, seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, hadir secara teratur, dan berkomitmen pada tugas mereka. Studi yang dilakukan oleh Kanfer dan rekan-rekannya (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja sangat krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Miskiani dan Bagia (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sejalan dengan teori yang menyebutkan apabila semakin besar dorongan motivasi, sehingga hasil kinerja yang dicapai akan lebih optimal.

Jaya dan Ningsih (2018) melakukan penelitian pada PT Kao Indonesia, menemukan bahwa temuan ini membuktikan bahwa adanya motivasi kerja memberikan korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 29,16%, ketika seorang karyawan merasa termotivasi maka mereka lebih cenderung untuk hadir dan berkontribusi secara aktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan Setiadi dan Septiady (2022) menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi sering kali mencerminkan motivasi kerja yang rendah. Sebaliknya, jika tingkat absensi karyawan rendah, kondisi tersebut dapat diartikan sebagai indikasi adanya tingkat motivasi yang tinggi. Individu yang termotivasi kuat biasanya akan lebih disiplin dan rajin hadir di tempat kerja, yang berdampak positif terhadap produktivitas mereka.

Pada tingkat kedisiplinan guru yang merupakan salah satu aspek penilaian “Kompetensi Guru” dan aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dijabarkan dalam Gambar 1.5 yang memaparkan jumlah ketidakhadiran guru selama 8 (Delapan) bulan pada periode Oktober 2023 hingga Mei 2024.



Gambar 1.3 Ketidakhadiran Guru
Sumber: Data Internal Yayasan ABC, 2023

Pada Gambar 1.5 terlihat bahwa terdapat fluktuasi data pada ketidakhadiran guru baik itu penurunan ataupun kenaikan pada jumlah ketidakhadiran guru, jumlah yang ditampilkan merupakan jumlah ketidakhadiran berdasarkan jumlah guru yang tidak hadir diakumulasikan dengan persentase keseluruhan guru. Adanya kenaikan pada ketidakhadiran seseorang dapat menjadi indikasi bahwa motivasi guru tersebut dalam mengajar masih kurang, Sutrisno (2010:116) terkait dengan motivasi internal bahwa motivasi internal adalah dorongan yang bersumber dari niat atau kesadaran individu. Dalam hal ini seseorang yang tidak hadir pada jam kerja tanpa adanya keterangan maka dapat diartikan bahwa dorongan dalam dirinya untuk bekerja masih kurang.

Pada kondisi lain terdapat situasi dimana kegiatan sekolah ditiadakan pada proses belajar mengajar yang telah disetujui oleh pemimpin, baik itu pemimpin sekolah yaitu kepala sekolah ataupun pemimpin yayasan. Menurut Hasibuan (Waedoloh dkk, 2021) menjelaskan terkait pemimpin adalah individu yang mampu memimpin orang lain dan memiliki komitmen untuk menanggung konsekuensi dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Pada Sekolah Yayasan ABC kepala yayasan merupakan otoritas yang memiliki pengaruh tertinggi dalam memberikan arahan, sedangkan kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lingkup sekolah.

Dengan memiliki sebuah kekuasaan, seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya baik itu dari perilaku maupun kegiatan yang akan dilakukannya. Hersey dan Blanchard (Suhartini, 2022) menegaskan bahwa seorang pemimpin tidak hanya harus mengevaluasi dampak perilakunya terhadap orang lain, tetapi juga perlu menyadari perannya sebagai pemimpin dan mampu memanfaatkan otoritas yang dimilikinya untuk memberikan pengaruh secara efektif. Jika mereka ingin menjadi pemimpin yang efektif, mereka harus melakukan keduanya.

Pada Sekolah Yayasan ABC, masing-masing jenjang sekolah memiliki kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dan terdapat kepala yayasan yang menjadi pemberi wewenang tertinggi untuk segala keputusan yang berkaitan dengan yayasan. Sebagai pemimpin tertinggi sekolah, seorang kepala sekolah bertanggung jawab penuh terkait keberlangsungan sekolah, namun kerap kali keputusan dari kepala sekolah memiliki campur tangan dari kepala yayasan. Hal ini membuat kekhawatiran dan kebingungan dari para guru terkait dengan keputusan dari dari seorang pemimpin yang berbeda-beda, hal ini terangkum seperti yang disampaikan oleh para guru pada sesi *Forum Group Discussion* yang dilakukan guna untuk mendukung fenomena ini, *Forum Group Discussion* dilakukan sebanyak 5 (lima) sesi dengan detail: 1 (satu) sesi pada guru MI (sesi 1: 06 Mei 2024), 2 (dua) sesi pada guru MTS (sesi 1: 02 Maret 2024 dan sesi 2: 22 April 2024) dan 2 (dua) sesi pada guru MA (sesi 1: 11 Mei 2024 dan sesi 2: 18 Mei 2024). Adapun tempat yang digunakan adalah ruang BK, perpustakaan dan selasar baca pada sekolah.

Berdasarkan hasil *Forum Group Discussion* dapat diketahui bahwa guru-guru Sekolah Yayasan ABC memiliki beberapa poin masalah terkait kepemimpinan di sekolah, yaitu:

- 1) Kepala sekolah menjadi bukan otoritas tertinggi di dalam sekolah, hal ini terjadi karena adanya intervensi dari pihak yayasan terkait keberlangsungan proses belajar mengajar, (*terlampir transkrip 1 baris 19*)
- 2) Beberapa keputusan yang diambil oleh pemimpin sering tidak berpihak kepada keberlangsungan proses belajar mengajar di sekolah, sehingga

keputusan yang diambil dapat menghambat adanya proses belajar mengajar antara siswa dan guru, (*terlampir transkrip 1 baris 21*)

Berdasarkan poin-poin masalah yang dijabarkan diatas, maka dapat dilihat bahwa guru-guru Sekolah Yayasan ABC mengalami masalah dengan adanya gaya kepemimpinan dari pemimpin sekolah yang kurang memiliki ketegasan dalam beberapa aspek dimana kepala yayasan yang memberikan intervensi kepada beberapa keputusan yang dibuat dan ditetapkan oleh pihak sekolah. Dimana kepala sekolah seharusnya lebih mengerti terkait dengan keadaan sekolahnya dibandingkan dengan kepala yayasan, kepala sekolah memegang tanggung jawab utama atas pengelolaan dan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, Selain motivasi kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan mereka juga merupakan komponen penting dalam organisasi sekolah. Ini terkait dengan beberapa bukti penelitian sebelumnya, penelitian tersebut memaparkan pengaruh dari aspek motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya terkait dengan motivasi kerja yang terbukti memiliki dampak pada kualitas kinerja guru, penelitian yang dilakukan oleh Nery (2020) responden yang merupakan guru dari MAN Tebing Tinggi menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru, maka kinerja guru yang dihasilkan juga akan semakin tinggi, sebaliknya, semakin menurun tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin menurun pula tingkat kinerja yang mereka tampilkan.

Pada variabel lain yaitu gaya kepemimpinan, berdasarkan pada literatur sebelumnya pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh seorang atasan dapat memberikan dampak terhadap seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dibuktikan dalam literatur penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (Guterres dan Supartha, 2016; Nasution dan Ichsan, 2020; Baihaqi, 2015).

Berdasarkan dengan penjelasan yang telah dijabarkan, maka penelitian ini mengkaji bagaimana motivasi kerja guru di Sekolah Yayasan ABC berpengaruh, yang dapat dilihat dari data ketidakhadiran guru dan gaya kepemimpinan yang

dijalankan oleh kepala sekolah dalam membentuk dan memengaruhi tingkat kinerja guru di lingkungan sekolah, yang dipengaruhi oleh kedua aspek tersebut. Keterbaruan dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pemahaman mengenai teori gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru, yang masih terbatas, serta melihat hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. fenomena yang telah dijelaskan dalam latar belakang, hal ini akan menjadi dasar dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan ABC”.

1.3. Perumusan Masalah

Berikut adalah permasalahan yang dibahas pada penelitian ini:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di Sekolah Yayasan ABC?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan di Sekolah Yayasan ABC?
3. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC?
4. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC?
5. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC?
6. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja guru di Sekolah Yayasan ABC
2. Gaya kepemimpinan di Sekolah Yayasan ABC
3. Kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC?
4. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC
5. Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan ABC
6. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Yayasan ABC

1.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung, bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yang ditinjau dari dua sisi utama seperti berikut:

1.5.1. Aspek Teoritis

1. Penelitian Selanjutnya

Studi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan adanya pengaruh pada motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Peneliti berharap bahwa studi yang dilakukan kali ini dapat menjadi titik acuan atau perbandingan bagi penelitian masa depan.

1.5.2. Aspek Praktis

1. Perguruan Tinggi

Studi ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi perguruan tinggi dalam menyediakan materi pembelajaran serta mengembangkan pemahaman mahasiswa mengenai adanya pengaruh pada variabel motivasi kerja dan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

2. Organisasi

Penelitian kali ini diharapkan dapat dijadikan referensi yang berharga untuk digunakan sebagai bahan evaluasi dan bahan acuan dalam menetapkan kebijakan dan pembuatan peraturan, temuan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi organisasi dalam proses pengambilan keputusan serta upaya meningkatkan kualitas kinerja guru

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penyusunan struktur memiliki tujuan yaitu memberikan gambaran keseluruhan tentang penelitian yang dilakukan sehingga hasil penelitian dapat disusun dengan baik. Berikut adalah struktur penulisan tesis yang dilakukan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berfokus pada penjelasan secara komprehensif mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta struktur penulisan yang akan diterapkan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berfokus pada tinjauan literatur dari penelitian-penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian, menentukan posisi penelitian ini, serta merumuskan kerangka pemikiran yang akan digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berfokus pada penjelasan metode, definisi operasional variabel, langkah-langkah penelitian, populasi dan sampel yang akan digunakan, Prosedur pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang akan diterapkan.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasannya akan dijelaskan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Bab ini terdiri dari dua bagian: bagian pertama akan menyajikan hasil penelitian, sementara bagian kedua akan menganalisis atau membahas hasil penelitian tersebut. Setiap aspek pembahasan akan dimulai dengan analisis data, diikuti oleh interpretasi, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan, disarankan untuk membandingkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya atau teori-teori yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menyajikan kesimpulan dari hasil pembahasan yang menjadi jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Selain itu, akan diberikan saran-saran yang relevan dengan manfaat dari penelitian yang telah dilakukan.