

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas hidup (Fauziah, 2023). Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran penting guru (Saifullah, 2020). Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam proses mengajar, memberikan bimbingan, melatih keterampilan, menilai, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik (Tunnajah et al., 2024). Perhatian dan dukungan yang diberikan oleh seorang guru memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian prestasi siswa serta mampu mendorong semangat belajar siswa (Triyana et al., 2024). Kualitas pendidikan dinilai baik ketika guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Tarigan & Panggabean, 2022). Pendidikan berdampak langsung pada kemampuan dan kemajuan masyarakat, karena pendidikan mampu mengarahkan pola pikir masyarakat ke arah yang lebih positif. Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu masyarakat, secara tidak langsung akan mendorong kesejahteraan dan pembangunan nasional yang terarah menuju cita-cita bangsa.

Menghadapi tantangan globalisasi membutuhkan perhatian terhadap berbagai aspek, di mana salah satu aspek pentingnya adalah peningkatan Sumber Daya Manusia (Kamal et al., 2021). Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak

terpisahkan dari organisasi mana pun, karena peran SDM menjadi kunci utama dalam perkembangan perusahaan (Nurullita et al., 2023). Ketersediaan SDM yang berkompeten dan profesional sangat penting untuk menjamin bahwa individu di berbagai sektor, termasuk pendidikan, mampu menyesuaikan diri serta bersaing dalam dunia global yang semakin berubah. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM, terutama bagi guru, berdampak langsung pada perbaikan kinerja mereka. Kinerja optimal dari para guru merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah salah satu tolok ukur utama untuk mengevaluasi keberhasilan sistem pendidikan (Nurfadilah & Fariyah, 2021). Kesuksesan suatu sistem pendidikan tidak hanya tercermin dari pencapaian akademis peserta didik, tetapi juga tercermin melalui berbagai prestasi yang diraih oleh sekolah termasuk dalam bidang ekstrakurikuler, yang tidak terlepas dari peran guru sebagai pendidik dan pembimbing.

Kinerja guru di SMP Negeri 284 mengalami penurunan, hal ini dibuktikan dengan Tabel 1.1 yang menyajikan data mengenai penurunan perolehan juara lomba SMP Negeri 284 Jakarta dalam tahun ajaran 2021-2023 yang tampaknya berdampak langsung pada menurunnya keterserapan siswa yang lulus melalui jalur prestasi, hal ini dibuktikan dalam Tabel 1.2 mengenai data keterserapan siswa SMP Negeri 284 Jakarta yang lulus melalui jalur prestasi tahun ajaran 2021-2023

**Tabel 1.1 Perolehan Juara Lomba Ekstrakurikuler SMP Negeri 284 Jakarta
(2021-2023)**

Nama Lomba	Tingkat Kejuaraan	Peringkat 2021	Peringkat 2022	Peringkat 2023
Cerdas Cermat	Kota	Juara 3	Tidak Juara	Tidak Juara
Pidato Bahasa Indonesia	Kota	Juara 3	Tidak juara	Tidak Juara
Pidato Bahasa Inggris	Kota	Juara 2	Juara 3	Tidak Juara
Pencak Silat	Nasional	Tidak Juara	Juara 1	Juara 3
Paskibra	Kota	Juara 1	Juara 1	Juara 2

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 284 Jakarta

Bila diperhatikan data prestasi lomba, terlihat adanya penurunan signifikan pada beberapa lomba yang diikuti oleh siswa SMP Negeri 284 Jakarta. Pada tahun 2021, sekolah ini berhasil meraih beberapa prestasi yang cukup baik, di antaranya Juara 3 pada lomba Cerdas Cermat dan Pidato Bahasa Indonesia, serta Juara 2 pada Pidato Bahasa Inggris. Namun, pada tahun 2022 dan 2023, prestasi lomba semakin menurun, dengan tidak ada lomba yang berhasil membawa siswa meraih juara di tingkat kota pada sebagian besar cabang lomba yang diikuti.

Seperti pada lomba Cerdas Cermat dan Pidato Bahasa Indonesia, tidak ada prestasi yang diraih pada tahun 2022 dan 2023, sementara pada Pidato Bahasa Inggris, meskipun ada perolehan Juara 3 pada 2022, tetapi pada 2023 tidak ada prestasi yang tercatat. Di sisi lain, meskipun ada beberapa prestasi yang berhasil diraih pada lomba Pencak Silat dan Paskibra, seperti Juara 1 dan 3, namun penurunan prestasi pada lomba-lomba lainnya menunjukkan adanya penurunan kualitas persiapan dan keberhasilan siswa dalam berbagai cabang lomba ekstrakurikuler.

Penurunan prestasi lomba ini juga berdampak langsung pada keterserapan siswa yang lulus melalui jalur prestasi. Keterserapan siswa melalui jalur prestasi sangat

bergantung pada hasil yang diperoleh dalam lomba-lomba yang diikuti. Semakin tinggi peringkat yang diraih, semakin besar peluang bagi siswa untuk mendapatkan tempat di sekolah SMA yang diinginkan. Dengan menurunnya prestasi lomba, jumlah siswa yang memenuhi syarat untuk lulus melalui jalur prestasi pun berkurang, yang tercermin dalam data penurunan keterserapan siswa lulus jalur prestasi pada tahun 2021-2023. Data mengenai keterserapan siswa SMP Negeri 284 Jakarta yang lulus melalui jalur prestasi tahun ajaran 2021-2023 disajikan dalam Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Keterserapan Siswa SMP Negeri 284 Jakarta Lulus Jalur Prestasi Non Akademik (2021-2023)

Tahun Ajaran	Siswa Lulus Jalur Prestasi	Total Siswa Lulus
2021-2022	8	198
2022-2023	5	177

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 284 Jakarta

Data menunjukkan bahwa pada tahun ajaran 2021-2022, terdapat 8 siswa yang berhasil lulus melalui jalur prestasi, sementara pada tahun ajaran 2022-2023 jumlahnya menurun menjadi 5 siswa. Hal ini seiring dengan penurunan prestasi yang diraih oleh siswa di berbagai lomba, yang secara langsung mengurangi peluang bagi siswa untuk diterima di sekolah atau perguruan tinggi melalui jalur prestasi.

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan baik dalam prestasi lomba ekstrakurikuler maupun dalam keterserapan siswa yang lulus melalui jalur prestasi di SMP Negeri 284 Jakarta pada tahun ajaran 2021-2023. Penurunan prestasi lomba ini tampaknya berpengaruh langsung terhadap penurunan jumlah siswa yang lulus melalui jalur prestasi. Jalur ini mencerminkan bagaimana

sekolah mampu mendukung pengembangan potensi siswa di luar bidang akademik, yang tidak terlepas dari peran guru sebagai pendidik dan pembimbing. Kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta menurun diduga karena adanya disiplin kerja, lingkungan kerja yang belum optimal dan menurunnya motivasi kerja.

Disiplin kerja adalah perilaku individu atau kelompok yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan serta ketentuan yang ditetapkan, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Jufrizen & Sitorus, 2021). Kerja dapat dipahami sebagai upaya manajemen dalam memperkuat pedoman dan aturan yang ada dalam organisasi (Suhaila et al., 2021). Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan tidak menunjukkan kedisiplinan yang baik, maka hasil yang dicapai oleh organisasi cenderung tidak optimal. Disiplin kerja mencerminkan kontribusi individu, kelompok, atau organisasi dalam menerapkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, serta mengembangkan pola pikir yang dapat membantu memahami dan merespons berbagai peristiwa dalam lingkungan organisasi (Indriyani et al., 2021). Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang taat pada peraturan yang ada. Guru yang disiplin cenderung memiliki pola pikir yang positif, yang dapat memunculkan ide-ide baru atau perubahan yang bermanfaat. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawab tersebut (Nurjamaludin, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait dengan disiplin kerja di SMP Negeri 284 Jakarta juga masih dikategorikan kurang baik, berikut data keterlambatan guru bisa dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Guru SMP Negeri 284 Jakarta Bulan Januari-Mei Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Guru	Jumlah Terlambat	Presentase Ketidakhadiran
Januari	21 Hari	35	4	11%
Februari	22 Hari	35	3	9%
Maret	21 Hari	35	4	11%
April	20 Hari	35	7	20%
Mei	20 Hari	35	10	28%

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 284 Jakarta

Berdasarkan data dalam tabel 1.3, masih banyak guru di SMP Negeri 284 Jakarta yang tidak menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja yaitu masih ada guru yang melanggar seperti adanya guru yang sering terlambat. Terlihat dari tabel di atas, di bulan Januari banyaknya guru yang terlambat adalah 4 orang. Selanjutnya pada bulan Februari adalah 3 orang. Pada bulan Maret jumlah guru terlambat sebanyak 4 orang. Pada bulan April jumlah guru yang terlambat 7 orang. Dan pada bulan Mei sebanyak 10 orang. Meskipun kehadiran secara fisik guru di kelas tepat waktu, terlihat bahwa ada kecenderungan beberapa guru tidak langsung masuk ke dalam ruang kelas setelah bel masuk berbunyi. Kinerja guru dapat terhambat apabila guru tidak dapat hadir untuk mengajar. Kehadiran tepat waktu guru di kelas masih belum maksimal, karena disekolah masih terdapat guru ketika bel masuk sekolah berbunyi

tetapi tidak bergegas masuk ke dalam ruang kelas sehingga membuat kelas tidak kondusif dan mengganggu kelas lainnya.

Selain kedisiplinan kerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi tempat kerja di suatu perusahaan atau lembaga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak lembaga. Hal ini karena karyawan memerlukan lingkungan yang mendukung dan nyaman agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga tersebut (Kusumawati et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu mengurangi rasa jenuh dan stres di kalangan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Irma & Yusuf, 2020). Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung akan berdampak negatif, seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya angka absensi, serta meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan (Ayunasrah et al., 2022). Beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi kondisi pewarnaan, kebersihan, ventilasi udara, pencahayaan, keamanan, serta tingkat kebisingan (Tarigan & Panggabean, 2022). Untuk mendukung peningkatan dan pengembangan kinerja guru, diperlukan lingkungan kerja yang memadai. Berikut adalah data mengenai ruang kantor SMP Negeri 284 Jakarta yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.4 Data Ruang Kantor

No	Jenis Ruangan	Jumlah (ruang)	Ukuran (pxl)				Luas Keseluruhan
			p	x	l	Luas m2	
1	Kepala Sekolah	1	4	x	5	20	20
2	Wakil Kepala Sekolah	1	4	x	3	12	12
3	Guru	1	17	x	6	102	102
4	Tata Usaha	1	9,4	x	7	65,8	65,8
	Luas Seluruhnya						199,8

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 284 Jakarta

Tabel yang disajikan di atas mengindikasikan bahwa ruang guru yang ada saat ini masih terbilang sempit, dengan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal untuk menunjang kenyamanan para guru. Ruang guru memiliki jumlah satu ruangan untuk 35 orang guru dengan ukuran panjang 17 meter dan lebar 6 meter, sehingga luas totalnya mencapai 102 m² dinilai tidak memadai. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terlihat banyaknya berkas yang berserakan di area kerja, yang menunjukkan kurangnya tempat penyimpanan yang terorganisir. Selain itu, dengan ruang kerja yang terbatas, ruang gerak guru pun menjadi terkendala bahkan membuat guru lebih cenderung mengobrol sesama rekan kerja daripada berfokus pada tugas mengajar.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, motivasi juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk dengan sadar dan penuh semangat melaksanakan tugas yang dihadapi (Hamidi, 2020). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu upaya yang bertujuan untuk mendorong guru agar sikap dan perilaku mereka sejalan dengan target yang ditetapkan oleh sekolah. Pemberian hadiah serta penghargaan sering kali dijadikan alat untuk meningkatkan antusiasme dan gairah kerja. Motivasi yang optimal berpotensi membangun dorongan dalam diri guru untuk bekerja lebih giat, efisien, dan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian khusus pada faktor motivasi, misalnya dengan menyediakan penghargaan, pengakuan atas pencapaian, dan peluang untuk pengembangan karier, agar guru senantiasa termotivasi dan produktif. Motivasi juga menjadi sumber energi dalam bekerja, mengarahkan aktivitas kerja, dan membantu guru memahami keterkaitan antara tujuan organisasi dan

tujuan pribadi mereka. Setiap tindakan yang dilakukan oleh guru berasal dari dorongan internal yang dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti keinginan untuk mencapai sasaran pribadi, ambisi memperbaiki mutu pendidikan, atau respon terhadap penghargaan yang diberikan oleh institusi atau manajemen sekolah (Tarigan & Panggabean, 2022). Individu yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memberikan kontribusi positif dalam aktivitas sehari-hari mereka. Kekuatan motivasi dapat merubah sikap seseorang untuk menjalani kehidupan yang lebih baik di masa depan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berpengaruh pada kinerja di lingkungan kerja atau pendidikan, tetapi juga berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan seseorang. Semangat yang tinggi dapat berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, mengatasi berbagai rintangan, serta menjaga semangat dan komitmen dalam menghadapi berbagai tantangan (Kamal et al., 2021). Berikut hasil pra kuesioner motivasi kerja yang dapat dilihat di tabel 1.6 berikut ini.

Tabel 1.5 Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi	10	67%	5	33%
2	Saya merasa memiliki stabilitas dalam pekerjaan saya disekolah ini	11	74%	4	27%
3	Terdapat hubungan yang baik interpersonal dengan rekan kerja	5	33%	10	67%
4	Adanya penghargaan yang diberikan oleh sekolah kepada pegawai	3	20%	12	80%
5	Instansi (sekolah) selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	4	27%	11	73%

Sumber : Survei Pendahuluan, 2024

Berdasarkan hasil survei yang melibatkan 15 responden, dapat disimpulkan bahwa salah satu permasalahan yang muncul adalah kurangnya penghargaan. Penghargaan yang memadai terhadap kinerja guru sangat diperlukan untuk menjaga semangat dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas mengajar. Tanpa penghargaan yang cukup, motivasi guru dapat menurun, sehingga dapat menghambat kinerja guru yang berpotensi berdampak pada kualitas pengajaran yang diterima siswa. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan penghargaan yang lebih besar kepada guru atas kinerja mereka, serta memastikan disiplin dalam kehadiran dan kelancaran proses pembelajaran, guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal di SMP Negeri 284 Jakarta.

SMP Negeri 284 Jakarta terletak di Jl. Raya Rawa Bebek RT. 01/RW 06, Kelurahan Pulo Gebang, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, 13950. Hasil wawancara dengan pihak SMP Negeri 284 Jakarta mengungkapkan bahwa kinerja guru masih memerlukan peningkatan. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja ini antara lain adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya disiplin kerja, serta motivasi yang menurun. Masalah seperti luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak guru, serta pengaturan tata letak yang tidak efisien, turut berkontribusi pada terjadinya gangguan dalam fokus kerja, bahkan membuat guru lebih cenderung mengobrol sesama rekan kerja daripada berfokus pada tugas mengajar. Kondisi ini tentu saja berdampak pada efektivitas penyampaian materi dan interaksi yang seharusnya terjadi antara guru dan siswa. Kurangnya disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap tingkat kehadiran dan kualitas pengajaran guru, sementara motivasi yang rendah akan mengurangi antusiasme mereka dalam menjalankan tugas

sehari-hari. Untuk meningkatkan kinerja guru, penting untuk mengambil langkah-langkah konkret seperti memperbaiki sarana pendukung pembelajaran, perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja, serta memberikan penghargaan dan motivasi yang memadai bagi para guru. Dengan upaya tersebut, diharapkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 284 Jakarta dapat berkembang lebih baik dan memenuhi standar yang diinginkan.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2021) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Suherman, 2021) menyatakan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Marliya et al., 2020). menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif. Sementara penelitian oleh (Nugraha, 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, I. B., & Panggabean, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru berbeda dengan hasil penelitian menurut (Alfiyan & Damayanti, 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pembahasan dan *research gap*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 284 Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai di penelitian ini yaitu:

1. Untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 284 Jakarta.
2. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta.
3. Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, maka dapat dinyatakan manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan dalam melakukan riset yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Bagi Sekolah

Khususnya bagi di SMP Negeri 284 Jakarta, untuk mengetahui sebesar apa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan harapan, hasilnya bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun rencana untuk meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Serta menambah wawasan peneliti yang dapat dipergunakan sebagai bekal dalam dunia kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan proposal skripsi, penulis menggunakan sistematika penulisan supaya dapat memahami dan mempermudah dalam penyusunan, di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab berisi tentang pendahuluan pada penelitian yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang telaah pustaka teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu (empiris), kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup penelitian yang akan digunakan peneliti yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, definisi operasional, definisi operasional variabel lain dan skala pengukuran, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup tentang profil sekolah, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang dijabarkan secara singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Bagian ini mencakup, yaitu kesimpulan dan penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.