BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah tentu memiliki sumber daya manusia yang turut berperan aktif dalam menggerakkan organisasi tersebut agar mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Karena yang akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien adalah manusia, maka diperlukan kesungguhan dalam menghadapi, mengelola dan meningkatkan kemampuan dalam berorganisasi. Karena, dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi maka perlunya kinerja anggota yang maksimal pula.

Mangkunegara (2010, hlm. 67) menyebutkan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Penjabaran dari kinerja sendiri dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kedua hal tersebut merupakan hal yang berkaitan dan berkesinambungan dalam organisasi. Selain itu, Dalam suatu organisasi juga terdapat dua segi kinerja yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kedua hal tersebut juga sangat berkaitan dan berhubungan dengan erat, apabila kinerja pegawai tercapai dengan baik maka akan baik pula kinerja organisasi nya.

Pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas serta pegawai juga dituntut untuk memiliki kedisiplinan. Disiplin tersebut dinilai berdasarkan mematuhi peraturan yang ditetapkan serta melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan

Setiap pegawai dapat memahami tugas kerjanya masing masing demi mencapai suatu pemahaman kinerja yang baik, dalam hal ini pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan target dan tuntutan yang telah di targetkan oleh tempat bekerjanya. hal tersebut dilakukan agar tujuan seluruh sasaran kinerja dapat tercapai. Apabila tugas kerja pegawai dapat terlaksana dengan tuntas, hal

Melati Imtinan Suci, 2022
PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAMAN KANAK-KANAK DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA (PPPPTK TK PLB) BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tersebut berarti pegawai telah memenuhi tugas dan kewajibannya sesuai dengan target dan sasaran, yang artinya bahwa kinerja pegawai telah tercapai.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan diperlukannya kinerja pegawai yang tinggi karena hal ini merupakan keinginan dari setiap organisasi. Namun jika organisasi memiliki kinerja pegawai yang rendah, maka akan sulit bagi organisasi untuk mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan. Kinerja pegawai yang rendah tentunya akan sulit untuk pegawai apabila pegawai tersebut memiliki keraguan dalam bekerja terutama saat mengalami suatu masalah. Pegawai yang memiliki kinerja rendah cenderung sulit mengatasi permasalahan dan memilih menyerah dibandingkan mengatasi permasalahan tersebut.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dan stabil, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat serta memiliki kepekaan terhadap lingkungan eksternal dan integritas kuat pada lingkungan internalnya. Karena dalam kehidupan sendiri terdapat perubahan kondisi lingkungan yang dinamis sehingga hal tersebut akan memicu organisasi dalam mengembangkan kemampuan pembelajaran organisasional untuk melakukan penyesuaian atau adaptasi terhadap berbagai macam lingkungan di sekitarnya. Dalam mengontrol fenomena perubahan lingkungan yang dinamis tersebut perlu adanya pelaksanaan pembinaan pegawai sebagai proses pemberian motivasi dan peningkatan kompetensi kepada para pegawai atau anggotanya agar dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara efisien dan efektif.

Pelaksanaan pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat berpengaruh dan dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. “Pembinaan pegawai adalah usaha yang perlu dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien” (Munir, 1994, hlm. 152).

Keberhasilan pelaksanaan pembinaan pegawai dapat ditentukan oleh kompetensi pimpinan dalam mengelola anggotanya untuk bekerja sesuai dengan potensi dan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki oleh pegawai secara totalitas, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Dalam hal pembinaan dan pengembangan pegawai, pelatihan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menyesuaikan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaannya yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya, untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja yang sebaik-baiknya.
2. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang dihasilkan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik.
4. Menciptakan pola pikir yang sama.
5. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan dan pengabdian serta keterampilan ke arah pembinaan karier pegawai yang sebaik-baiknya.

Organisasi atau Lembaga yang melaksanakan pembinaan dengan baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik, hal tersebut akan memudahkan dalam pelaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kemampuan dalam memahami situasi/ keadaan dan permasalahan yang terjadi, selain itu dapat memberikan respon atau timbal balik dan juga dapat menyesuaikan diri atau adaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Saat seorang pegawai tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. apabila hal tersebut terus dibiarkan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja, hal tersebut akan merugikan bagi instansi. Dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negri sipil disebutkan tujuan dari pembinaan tersebut adalah :

a. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemempuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil.

b. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, dan abdi masyarakat.
c. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Maka dari itu dengan adanya pembinaan, pegawai dapat memiliki kemampuan baik dalam segi teoritis, konseptual, keahlian/kompetensi maupun sikap dan mental untuk meningkatkan potensi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. "Jadi, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai". (Mulyasa, 2011)

Agar tujuan yang telah ditetapkan Bersama oleh suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka organisasi dan lembaga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. hal tersebut tentunya akan memberikan keuntungan dan manfaat bagi instansi, karena memiliki pegawai yang kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya pelaksanaan pembinaan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu itu, seluruh pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara maksimal. Tetapi pada kenyataannya dalam pelaksanaan pembinaan pegawai masih terdapat pegawai yang menyimpang dari ketetapan yang telah diatur oleh lembaga tersebut, yang mana hal itu dapat berakibat kepada kinerja yang belum efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian dari Sarju dalam Judul Penelitian Analisis Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah kota Banjar, peneliti mengemukakan pernyataan masalah, yaitu mengenai rendahnya kinerja pegawai yang di sebabkan oleh belum terlaksana pembinaan pegawai secara penuh. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pembinaan pegawai menunjukkan besaran nilai signifikan kinerja pegawai secara optimal, yaitu 56,05 %. Artinya pengaruh

pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak secara maksimal.

Berdasarkan penelitian dari Nadhiyah Ailati dalam judul Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama kantor Kota Bandung, peneliti menemukan masalah yaitu hasil capaian kinerja pegawai mengenai Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah telah dicapai dengan tingkat capaian kelompok sebesar 61,16%. Padahal seharusnya target yang harus dipenuhi adalah 100% akan tetapi realisasinya hanya tercapai sebesar 61,16%. Hal ini disebabkan oleh tingkat kinerja pegawai yang rendah. Selain itu Dalam pembinaan pegawai mengenai disiplin, ternyata masih adanya pegawai yang kurang disiplin. Hal ini terlihat dalam rekapitulasi pegawai bulan oktober-desember 2013.

Berdasarkan penelitian dari Aep Ahmad Saehu dalam judul penelitian Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, peneliti mengemukakan bahwa Pembinaan di Dinas Ketahanan pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar cenderung sedang dan kinerja pegawai juga cenderung sedang, dengan demikian pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang cukup kuat, artinya semakin baik pembinaan (disiplin, karir, dan kode etik profesi) di dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan temuan masalah oleh peneliti Silvika Fitriani Lestari dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PPPPTK TK dan PLB Bandung, peneliti menemukan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB seperti para pegawai tidak disiplin yaitu masuk dan pulang kantor tidak tepat waktu, meninggalkan tempat kerja tanpa izin, menggunakan waktu istirahat melebihi jam yang telah ditentukan, bermain internet saat jam kerja, dan sibuk mengerjakan tugas saat deadline tiba. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal sehingga dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin sehingga dapat memenuhi visi dan misi dari organisasi tersebut. Berdasarkan akumulasi data Variabel motivasi, secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PPPPTK TK dan PLB Bandung sebesar 0.53

(53%). Variabel budaya, secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PPPPTK TK dan PLB Bandung sebesar 0.34 (34%). Berdasarkan data tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang masih tergolong kurang optimal.

Berdasarkan penelitian oleh Intan Nursanti dalam judul Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PPPPTK Dan PLB Bandung , peneliti mengemukakan bahwa Pada variabel kinerja diperoleh hasil penelitian yang menggambarkan bahwa pada umumnya kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB Bandung sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi. Variabel ini terdiri dari lima dimensi yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kehadiran, dan ketepatan waktu. Rata-rata masing-masing indikator dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sudah baik yang ditandai dengan rata-rata dari indikator masuk pada kategori tinggi. Dimensi paling tinggi yaitu dimensi kemampuan konseptual dan dimensi kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan dimensi paling rendah yaitu dimensi kehadiran sehingga hal dapat menjadi perhatian lagi bagi pihak terkait.

Berdasarkan hasil pengamatan saat melaksanakan Internship dan kajian penelitian terdahulu di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB Bandung) peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya yaitu Kompetensi pegawai di tiap bidangnya masih kurang maksimal, terdapat juga beberapa karyawan yang masih kesulitan menggunakan beberapa aplikasi elektronik ataupun platform yang digunakan untuk bekerja serta virtual meeting. Hal ini mengingat perlunya pembinaan pegawai dalam penyesuaian terhadap lingkungan yang dinamis terutama pada zaman yang terus berkembang.

Selain itu terkait disiplin pegawai dalam kehadiran juga terdapat beberapa masalah seperti waktu datang, pulang dan istirahat yang tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Beberapa pegawai juga memiliki porsi kerja yang timpang karena kurangnya pegawai sehingga adanya pegawai yang memiliki jobdesk lebih dari pegawai lainnya. Hal tersebut selain dapat menimbulkan misskomunikasi juga dapat mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Terdapat data pendukung mengenai presensi pegawai PPPPTK TK dan PLB yang telah diperoleh peneliti, dalam data tersebut ditemukan masih adanya pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan. Berikut data kehadiran dari bulan Januari – September 2021.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Presensi Pegawai Januari – September 2021

Bulan	Hadir	Alpa	Cuti	Sakit
Januari	99,02	0,24	0,16	0,59
Februari	98,49	0,57	0,16	0,59
Maret	95,67	2,01	1,02	0,53
April	96,96	1,24	0,64	1,16
Mei	97,25	1,63	0,61	0,51
Juni	98,88	0,34	0,98	0,30
Juli	95,66	3,81	0,04	0,50
Agustus	98,15	1,73	0,12	0,00
September	97,98	1,06	0,15	0,00

Meskipun banyaknya pegawai yang hadir namun berdasarkan pengamatan peneliti kehadiran para pegawai masih banyak yang tidak tepat dengan waktu masuk kerja yang telah ditentukan. Berikut diperoleh data keterlambatan pegawai tahun 2021 :

Tabel 1.2

Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Tahun 2021

Bulan	**Total hari/ Sebulan**	**Terlambat/ bulan**	**Rata-rata/hari**
Januari	21	284	14 orang
Februari	20	231	12 orang
Maret	23	173	8 orang
April	22	258	12 orang
Mei	21	176	9 orang
Juni	22	247	12 orang
juli	22	380	18 orang
Agustus	22	351	16 orang

September	22	274	13 orang
Oktober	21	124	6 orang
November	22	100	5 orang
Desember	23	109	5 orang
Total			**130 orang**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih keseluruhan pegawai terdapat jumlah total 130 pegawai pada tahun 2021 yang masih terlambat hadir kerja dan tidak sesuai dengan peraturan jadwal yang telah ditentukan. Dari tabel tersebut juga dapat di lihat jumlah rata-rata pegawai yang terlambat per hari nya, hal tersebut menandakan bahwa masih adanya ketidak disiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Lembaga terutama mengenai jam kerja.

Selain itu penulis menemukan data rekapitulasi mengenai penilaian capaian kerja pegawai dari bulan Februari 2021 - September 2021. Berikut data penilaian hasil capaian kerja pegawai.

Tabel 1.3

Rata- Rata Penilaian SKP Pegawai 2021

Tahun 2021	
Bulan	Rata rata-Bulan
Februari	93
April	92
Mei	92
Juni	93
Juli	92
Agustus	93
September	94
Total Rata Rata	**92**

Data yang diambil dari 22 pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari bulan Februari 2021 – September 2021 memiliki nilai rata rata 92 %. Hal tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang baik namun masih adanya kekurangan nilai 8% yang perlu di kaji lebih dalam lagi penyebabnya dan dapat

ditingkatkan dengan maksimal, hal ini juga dilihat berdasarkan adanya beberapa penurunan kinerja pegawai dari tiap bulannya.

Berdasarkan dasar pemikiran, asumsi dan juga permasalahan yang telah diuraikan diatas, serta mengingat pentingnya meningkatkan Pembinaan pegawai yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK PLB) Bandung ".

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka harus dirumuskan masalahnya terlebih dahulu mengenai apa yang menjadi masalahnya sehingga untuk memulai pengerjaan penelitian akan lebih jelas. Perumusan masalah dilakukan agar peneliti mengetahui arah batasan penelitian serta pokok yang akan dibahas dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada dua hal pokok yaitu pembinaan dan kinerja pegawai. Dari kedua hal pokok tersebut dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pembinaan Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung?
2. Bagaimana Kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung?
3. Seberapa Besar Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan yang kemudian akan diolah, dianalisis, dan di interpretasikan, yang kemudian hasilnya akan digunakan sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

Adapun tujuan dari penelitian dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui, mengukur serta meneliti mengenai pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pembinaan Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung
3. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak yang terkait. sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pengetahuan serta memperoleh informasi bagi peneliti sendiri yang berhubungan dengan Pembinaan dan kinerja. Selain itu, manfaat penelitian ini dapat memberikan informasi secara umum mengenai Pembinaan dan pengaruh nya terhadap kinerja pegawai serta dapat menyampaikan hambatan yang terdapat dalam pelaksanaan pembinaan tersebut, sehingga akan dijadikan bahan pertimbangan kajian bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu serta wawasan dalam pembinaan pegawai terutama terkait dengan Kinerja pegawai baik secara teoritis maupun praktik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi, serta pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi dalam mengambil suatu keputusan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dimasa yang akan datang.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Dalam Penelitian ini penulis membuat struktur organisasi skripsi yang memuat mengenai rincian sistematika penulisan setiap bab dalam penelitian. Struktur organisasi skripsi yang penulis buat mengacu kepada peraturan yang ditetapkan oleh Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2019. Adapun struktur organisasi skripsi sebagai berikut :

BAB I berisi mengenai uraian tentang pendahuluan dan merupakan awal dari penulisan skripsi. Pendahuluan ini memuat mengenai latar belakang masalah yang di angkat dalam penelitian yang akan dilakukan ; fokus tujuan dalam penelitian ; manfaat penelitian ; serta struktur rincian penelitian yang di bahas dalam setiap bab nya.

BAB II berisi mengenai kajian Pustaka. Kajian Pustaka memiliki peran penting bagi pelaksanaan penelitian karena berfungsi sebagai landasan teoritik dalam penyusunan penelitian. Dalam bab II ini membahas mengenai beberapa teori dan konsep yang diturunkan kedalam bidang kajian skripsi. Pada bab II juga memuat penelitian terdahulu yang relevan serta kerangka fikir penelitian dalam melakukan penelitian.

BAB III berisi mengenai rincian atau jabaran mengenai metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab III ini memuat desain penelitian; partisipan dan tempat penelitian; pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV berisi mengenai temuan dan pembahasan. Bab ini adalah hal utama dalam penulisan skripsi. Pada bab ini penulis membahas temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan yang terjadi sesuai dengan yang telah ditentukan dalam rumusan masalah. Pembahasan dalam temuan masalah ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam penelitian.

BAB V kesimpulan, implikasi dan rekomendasi. Berisi penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti juga sekaligus memberikan alternatif solusi dalam bentuk saran dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.