

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi di dunia saat ini mengubah berbagai bidang terutama perusahaan industri, dan perkembangan teknologi saat ini menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan. Tentunya hal ini perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM yang tepat sehingga dapat menjadi SDM sesuai yang diharapkan perusahaan.¹ Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai toko utama dalam perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempunyai keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan pekerjaan. Semua potensi tersebut mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang cukup membuat perusahaan sulit mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia.²

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai penggerak dan pengelola kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, dalam rangka menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Dalam hal ini, setiap perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Jika sumber daya manusianya baik dan apa yang dibutuhkan dapat terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.³

Perusahaan pasti membutuhkan karyawan sebagai pekerja untuk meningkatkan kualitas produk. Kemajuan perusahaan yang perlu diperhatikan dalam hal ini terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Cherington dalam bukunya Khaerul Umam

¹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020), 2, diakses pada 2 Januari 2022, <https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=2ahUKewjpcNUAhpPIAhUCH7cAHXxNCPQQ6AF6BAgFEAM#v=onepage&q&f=false>

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017), 3.

³ Setyo Riyanto, et al., "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange," *EconJournals* Vol. 7 no. 3, (2017): 342, diakses pada 2 Januari 2022, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/367764>

menyatakan bahwa kinerja menunjukkan tercapainya tujuan kerja dari segi kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh keterampilan dan waktu. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika perusahaan memiliki motivasi dan keterampilan yang tepat serta dapat memilih karyawan yang tepat untuk pekerjaan dan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.⁴ Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagia dalam bukunya Edy Sutrisno mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini, diharapkan karyawan dapat melakukan apa yang diperintahkan pimpinannya.⁵ Hal ini membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai manfaat yang besar, baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan.

Menurut Thoha dalam jurnalnya Suwanto menyatakan, gaya kepemimpinan adalah sikap yang digunakan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Selain itu, pemimpin harus lebih cerdas, dan memiliki tingkat motivasi serta kemauan yang lebih tinggi dalam melakukan sesuatu. Bagi sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam semua proses yang berjalan pada perusahaan dalam merencanakan, mengontrol, mengatur, dan melaksanakan tugas dengan lancar untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, dengan gaya kepemimpinan yang baik dan komitmen untuk selalu memantau kinerja karyawan, karyawan tentunya tidak akan melakukan kecurangan dan akan lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya.⁶

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja perusahaan juga sangat

⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 188.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 16.

⁶ Suwanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK," *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.1 No.2, (2019): 160, diakses pada 8 Desember 2021, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/viewFile/3448/6568>

penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Tyssen dalam bukunya Moh Saiful Bahri menyatakan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan dan hubungan karyawan yang dapat berdampak positif pada kualitas pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja bukan suatu tindakan untuk menghasilkan barang tetapi lingkungan kerja bahwasanya mempunyai kondisi yang berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi.⁷

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai maka kinerja karyawan akan terganggu. Oleh sebab itu, penempatan ruang yang tepat di tempat kerja, dan pencahayaan yang cukup, serta sirkulasi udara yang tepat untuk tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semua karyawan membutuhkan ketenangan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang sehat dan juga memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Selain itu, kerjasama antar karyawan sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat sasaran. Membangun hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan lain dan dengan manajer yang baik dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam bentuk lingkungan kerja secara non fisik.⁸

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja juga sangat penting bagi perkembangan perusahaan, terutama jika digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan secara individu maupun secara kelompok. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan

⁷ Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Cv. Jakad Publishing, 2018), 40, diakses pada 10 Januari 2022.

https://books.google.com/books?id=js3XDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Pengaruh+Kepemimpinan,+Lingkungan+Kerja,+Budaya+Organisasi+dan+Motivasi+Terhadap+Kepuasan+yang+Berimplikasi+terhadap+Kinerja+Dosen&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiXk7n6iq71AhVnyTgGHe6KB3EQ6AF6BAgDEAI

⁸ Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, 41.

kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya sesuai dengan kebijakan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam perusahaan, tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.⁹

Disiplin kerja juga dapat memberikan manfaat untuk melatih karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Dapat diketahui bahwa ketika individu menerapkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan banyak faktor yang terpengaruhi. Maka dari itu perlu diperhatikan lebih mengenai peraturan yang dibuat perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Dengan begitu, perusahaan harus bertindak tegas ketika karyawan melanggar peraturan yang sudah dibuat. Kemudian, perusahaan juga membuat keputusan berupa sanksi yang akan diterima oleh karyawan jika tidak mematuhi peraturan. Tetapi, karena kurangnya pengetahuan atau sosialisasi yang jelas dari perusahaan karyawan sering kali mengabaikan peraturan yang telah dibuat sehingga menyebabkan kesalahan kerja atau pelanggaran disiplin kerja.¹⁰

CV. Sinar Jaya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pengelolaan dan penampungan limbah padat Non B3 menjalankan operasionalnya di kabupaten Jepara dengan menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan yang bergerak dalam industri alas sepatu. CV. Sinar Jaya Mandiri berlokasi di Mayong, Jepara. Perusahaan ini sudah berjalan sejak akhir tahun 2018 hingga sampai saat ini dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang.¹¹ Perusahaan ini memiliki dua jam operasional yaitu shift pagi mulai dari pukul 07:00 – 15.00 WIB sedangkan shift malam mulai dari pukul 22:00 – 06:00 WIB.

Kegiatan produksi yang dilakukan oleh CV. Sinar Jaya Mandiri yaitu dengan mengolah bahan baku berupa limbah phylon dari produsen industri alas sepatu yang kemudian diproses menjadi

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 332.

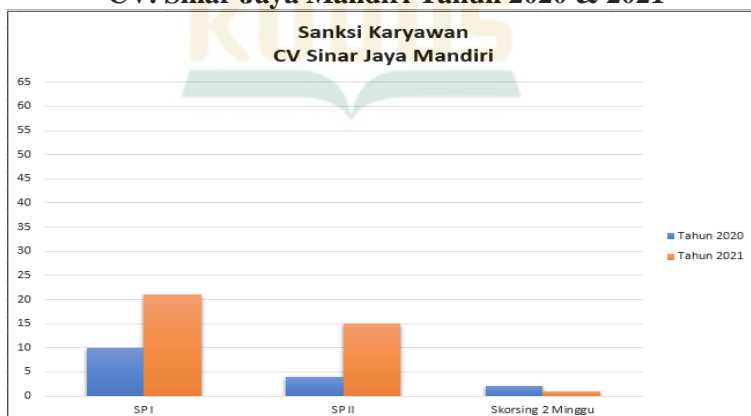
¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, 333.

¹¹ Hasil Pengamatan di CV. Sinar Jaya Mandiri, Pada tanggal 2 Januari 2022.

produk setengah jadi. Hasil dari olahan ini kemudian untuk dijual ke pabrik – pabrik sandal yang ada di luar kota Jepara seperti Jawa Timur dan Jakarta untuk dijadikan sebagai salah satu bahan dalam pembuatan sandal. Limbah phylon yang digunakan ini setiap harinya diambil dari produsen industri alas sepatu, karena jumlah pengambilan lebih banyak dibandingkan dengan hasil produksi dan penjualan akibatnya banyak bahan yang menumpuk sehingga menghabiskan banyak ruang penyimpanan. Hal ini menjadi menghambat dalam ruang gerak para karyawan, selain itu juga terdapat kurangnya ventilasi udara pada ruang produksi yang membuat udara didalam gedung menjadi sangat panas.

CV. Sinar Jaya Mandiri pada permasalahan yang terjadi ialah bagaimana meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan, agar tingkat produksi menjadi stabil, dan bisa melakukan pengiriman dan menyelesaikan pesanan dari konsumen dengan tepat waktu. Namun pada kenyataannya ada saja karyawan yang melanggar peraturan, hal ini disebabkan kurang adanya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku serta kurangnya kesadaran akan besarnya tanggung jawab dari tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Sehingga sering terjadi karyawan yang tidak masuk tanpa alasan yang jelas, serta sering terjadi karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada saat mesin masih beroperasi sikap ini tentu sangat merugikan bagi perusahaan. Hal ini dapat dinilai dari adanya kenaikan tingkat sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Adapun rinciannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Sanksi Karyawan
CV. Sinar Jaya Mandiri Tahun 2020 & 2021**



Sumber: Manajer Human Resources Development CV. Sinar Jaya Mandiri

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa setiap tahun ada saja karyawan CV. Sinar Jaya Mandiri yang melakukan pelanggaran kerja, hal ini dapat dilihat dari pemberian SP I pada tahun 2020 terdapat sebanyak 10 karyawan yang melakukan pelanggaran sedangkan pada tahun 2021 SP I mengalami kenaikan dengan jumlah karyawan yang mendapat SP I sebanyak 21 karyawan. Pemberian SP I ini diberikan pada karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan dengan masa pemantauan selama dua bulan.¹² SP II diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berupa sering meninggalkan tempat kerja tanpa adanya keterangan yang jelas dengan masa pemantauan selama tiga bulan. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang mendapat SP II sebanyak 4 karyawan sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mendapat SP II sebanyak 15 karyawan. Tingkat pelanggaran pada karyawan yang paling parah adalah pemberian skorsing selama 2 minggu yaitu apabila karyawan melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang kali, melakukan kesalahan fatal yang dapat merugikan perusahaan dan merusak nama baik perusahaan.

Pelanggaran yang terjadi pada CV. Sinar Jaya Mandiri semakin meningkat hal ini cukup memperhatikan. Pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri membuat penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain dari hasil pengamatan juga terdapat penelitian terdahulu yang menjadi pendukung dalam penelitian ini dengan hasil yang berbeda-beda yang menunjukkan *research gap* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹³ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adinda Citra Dyah Ningsari dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

¹² Hasil Pengamatan di CV. Sinar Jaya Mandiri, Pada tanggal 2 Januari 2022

¹³ Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro,” Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 No.2, (2018): 7.

Karyawan Pt. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya” menghasilkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.¹⁴

Selanjutnya Yuli Yantika, dkk., melakukan peneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) menyatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amy Nurhuda, dkk., yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Rumah Sakit Anwar Medikal JL. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo-Sidoarjo)” menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Bachtiar Arifudin Husain meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ika Isrotul, dkk., yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)” menyatakan bahwa disiplin kerja secara tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Kesimpulan dari hasil observasi dengan fenomena yang telah ditemukan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,**

¹⁴ Adinda Citra Dyah Ningrumsari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya,” *eJournal Iqtishad Equity* Vol.2 No.2, (2020): 138.

¹⁵ Yuli Yantika, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso),” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol.4 No.2, (2018): 174.

¹⁶ Amy Nurhuda, dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Rumah Sakit Anwar Medika JL. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo-Sidoarjo),” *eJournal Iqtishad Equity* Vol.1 No.1, (2019).

¹⁷ Bachtiar Arifudin Husain, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro),” *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol.1 No.1, (2018): 1.

¹⁸ Ika Isrotul Mufida, dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)” *Jurnal Ilmu Administrasi .Niaga Bisnis* Vol.10 No.2, (2021): 150.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Berikut manfaatnya:

1. Manfaat Teoritis
Dengan melakukan penelitian ini, harapan penulis mendapatkan berbagai ilmu pengetahuan, pemahaman, wawasan, dan keterampilan dengan melihat berbagai persoalan dibidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan disuatu perusahaan.
2. Manfaat Praktis
 - a) Perusahaan
Hasil dari penelitian ini bisa diperoleh sebagai pedoman untuk mengembangkan serta menyempurnakan kebijakan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

melalui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

b) Karyawan

Dengan penelitian ini agar dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi dan halaman daftar tabel.

2. Bagian Isi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum profil lokasi penelitian, serta deskripsi dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran, yang terdiri dari kesimpulan analisis data yang telah dilakukan,

keterbatasan pada penelitian, dan saran yang diajukan pada penelitian selanjutnya.

