

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di tengah perkembangan zaman yang semakin cepat dan dinamis, setiap organisasi baik profit maupun non profit, tentu dituntut untuk terus beradaptasi agar tetap relevan serta mampu untuk bertahan dalam menghadapi tantangan eksternal. Adaptasi yang dilakukan tidak hanya berkaitan dengan perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi, tetapi juga harus diimbangi dengan peningkatan kualitas internal organisasi, terutama dalam hal kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran vital dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa sehebat apapun sistem yang dimiliki oleh sebuah organisasi, jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak kompeten dan profesional, maka organisasi tidak akan mampu untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2020).

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk individu menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, yang kelak berkontribusi besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara (Simangunsong, 2023). Secara fundamental, pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan individu agar mampu menghadapi tantangan masa depan, terutama di era percepatan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu mengalihkan fokusnya dengan membekali peserta didik kemampuan beradaptasi secara efektif dalam lingkungan masyarakat yang beragam secara budaya, agama, dan etnis.

Tenaga pendidik yang berkualitas sangat diperlukan dalam dunia pendidikan demi memberikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga pendidik yang unggul dan berkompeten tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan atau pengalaman mengajar semata, tetapi juga dinilai dari kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal, memiliki etos kerja yang tinggi, serta berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan (A. E. Putri, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah guru, tetapi juga pada bagaimana membangun sistem yang mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas pendidikan. Menurut Atik Likai Tanjua (2024) tenaga pendidik merupakan aspek utama dalam keberhasilan suatu institusi pendidikan. Dengan demikian, keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja para pendidiknya.

Atik Likai (2024) juga mengemukakan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Perlu disadari bahwa meskipun seorang guru memiliki profesionalisme tinggi dan mampu menjalankan proses pembelajaran dengan baik di sekolah, hal tersebut belum menjamin keberhasilannya apabila tidak dilandasi dengan niat yang ikhlas serta kemauan untuk mengetahui, memperhatikan, memahami, dan menerapkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Menurut Muammar (2022) kinerja tercermin dari hasil kerja yang dinilai baik dari segi kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan.

Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diukur berdasarkan hasil kerja seorang karyawan.

Ketika terdapat ketidaksesuaian antara hasil yang dicapai dengan target yang direncanakan, maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru (Atik Likai, 2024). Beberapa kemungkinan penyebabnya antara lain adalah kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya jaminan kesejahteraan, minimnya motivasi, serta kurangnya peluang atau kemauan dalam mengembangkan potensi diri. Selain itu, tingkat kedisiplinan guru dan besaran kompensasi yang diterima juga dapat menjadi faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja mereka. Demikian juga kinerja guru yang terdapat pada SD Islam Al Azhar 35 Surabaya perlu untuk dikaji dan diteliti lebih dalam.

SD Islam Al Azhar 35 Surabaya merupakan sebuah sekolah dasar Islam yang berdiri sejak tahun 2009 (atau 2010 berdasarkan SK pendirian resmi), yang kini telah menghasilkan sebanyak 10 angkatan lulusan. Berstatus swasta dan berakreditasi A, sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al Azhar Jawa Timur. SD Islam Al Azhar 35 terletak strategis di Kompleks Pakuwon City, Surabaya.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menunjang kualitas layanan pendidikan di sekolah (Rizaldi, 2021). Dalam pelaksanaannya, kinerja tidak akan selamanya stabil. Salah satu indikasi yang dapat mencerminkan kualitas kinerja

guru adalah tingkat kepuasan orang tua atau wali murid terhadap proses pembelajaran yang berlangsung. Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan serta survei dengan Bapak Gunawan selaku Wakil Kepala Sekolah, terdapat indikasi penurunan kinerja guru yang ditandai dengan meningkatnya jumlah aduan wali murid dari tahun ke tahun. Selain itu, didapatkan fenomena bahwa masih adanya guru yang sering datang terlambat mengajar atau kurang disiplin dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran, seperti pengisian nilai dan perkembangan siswa. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru menjadi persoalan yang nyata. Penurunan kinerja guru antara lain dapat digambarkan dari meningkatnya aduan wali murid periode tahun 2022 sampai dengan 2024, sebagai berikut:

**Tabel 1. 1** Data Aduan Wali Murid tahun 2022 – 2024

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Siswa</b> | <b>Komplain Akademik</b> | <b>Komplain Administratif</b> | <b>Total</b> | <b>%</b> |
|--------------|---------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------|----------|
| 2022-2023    | 390                 | 25                       | 22                            | 47           | 12%      |
| 2023-2024    | 400                 | 28                       | 24                            | 52           | 13%      |
| 2024-2025    | 414                 | 33                       | 29                            | 62           | 15%      |
| <b>Total</b> |                     |                          |                               | 161          | 38%      |

*Sumber : Laporan SD Islam Al Azhar 35 Surabaya (Data Diolah, 2025)*

Berdasarkan tabel 1.1 yang menunjukkan data aduan wali murid, terlihat adanya tren peningkatan jumlah komplain setiap tahunnya dengan total keseluruhan selama tiga tahun mencapai 161 komplain. Jumlah komplain yang paling banyak berada pada komplain akademik, yang meliputi guru, nilai, dan sikap dengan jumlah komplain yang meningkat dari 25 kasus pada 2022-2023 menjadi 33 kasus pada 2024-2025. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Penurunan kinerja guru dalam 3 tahun terakhir tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor disiplin kerja. Untuk mencapai target keberhasilan suatu organisasi, diperlukan tingkat kedisiplinan yang dijunjung tinggi oleh semua pihak yang terlibat. Dengan tingkat disiplin kerja guru yang tinggi, maka sekolah akan mampu untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan (Hasibuan, 2020). Menurut Kilvin dan Siagian (2020) Disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajerial yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi peraturan, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berfokus pada pembentukan dan perbaikan pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan

Kedisiplinan pada umumnya mencakup beberapa unsur penting, seperti pemanfaatan waktu secara efektif, pelaksanaan tugas secara optimal, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan (Rizaldi, 2021). Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan seorang guru memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian prestasi belajar peserta didik. Disiplin kerja yang baik juga menjadi faktor penting dalam membantu sekolah mencapai target-target yang telah ditetapkan, serta mendukung terwujudnya visi dan misi lembaga pendidikan. Dengan kata lain, kedisiplinan merupakan cerminan dari kemampuan individu dalam mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan yang berlaku.

Disiplin bukan hanya soal kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga merupakan sikap dan perilaku yang dijalankan secara sukarela dan penuh kesadaran

sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dalam suatu organisasi (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardhiyyah dan Iryanti (2025) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berkontribusi secara langsung terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Afifah (2020) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Wakil Kepala Sekolah, didapatkan fenomena bahwa sebagian guru sering kali tidak hadir tanpa keterangan yang jelas atau mengajukan izin secara mendadak. Ditemukan pula adanya beberapa guru yang datang terlambat menunjukkan kecenderungan tidak langsung memulai kegiatan pembelajaran secara efektif, sehingga waktu belajar siswa menjadi terpotong. Selain itu didapat informasi bahwa terdapat lemahnya kontrol internal serta kurangnya ketegasan dari pihak sekolah dalam menindak pelanggaran kedisiplinan. Fenomena penurunan disiplin kerja terlihat pada tabel absensi guru SD Islam Al Azhar tahun 2022 – 2024, sebagai berikut:

**Tabel 1. 2** Absensi Guru SD Islam Al Azhar 35 Surabaya Periode 2022-2024

| Tahun | Jumlah Guru | Hari Kerja | Keterangan |     |    |       |       | Terlambat | %    |
|-------|-------------|------------|------------|-----|----|-------|-------|-----------|------|
|       |             |            | S          | I   | A  | Total | %     |           |      |
| 2022  | 40          | 245        | 157        | 109 | 10 | 276   | 2,8%  | 176       | 1,8% |
| 2023  | 40          | 245        | 170        | 113 | 16 | 298   | 3,04% | 196       | 2%   |
| 2024  | 40          | 245        | 187        | 122 | 22 | 330   | 3,3%  | 245       | 2.5% |

Sumber : Laporan YPI Al Azhar Surabaya (Data Diolah, 2025)

Dari tabel 1,2, dapat terlihat bahwa tingkat absensi karyawan terus meningkat setiap tahunnya. Selain itu, kenaikan tingkat absensi juga diikuti dengan meningkatnya keterlambatan guru. Kenaikan tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2024 yang mencapai angka 3,3%. Menurut Suryadinata (2022), ketidakhadiran karyawan dengan persentase antara 0 hingga 2 persen dikategorikan sebagai rendah atau masih dalam batas wajar, sedangkan jika berada pada kisaran 3 sampai 10 persen termasuk cukup tinggi. Namun, apabila tingkat absensi melebihi 10 persen, maka hal tersebut sudah tergolong tidak normal dan memerlukan penanganan serta perhatian khusus dari manajemen perusahaan. Selain absensi, fenomena keterlambatan guru juga menunjukkan tren peningkatan. Jumlah keterlambatan guru pada tahun 2022 tercatat 176 kali (1,8%), kemudian naik menjadi 196 kali (2%) pada 2023, dan meningkat lebih tajam pada tahun 2024 yaitu mencapai 245 kali (2,5%). Kenaikan ini sejalan dengan meningkatnya tingkat absensi. Artinya, bukan hanya masalah ketidakhadiran yang semakin sering terjadi, tetapi juga disiplin waktu dalam hal ketepatan hadir ke sekolah mengalami penurunan.

Selain faktor disiplin kerja, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Fithriana dan Adi (2020) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, seorang tenaga pendidik atau guru yang melaksanakan proses mengajar akan merasakan kepuasan dalam hasil yang akan dicapai murid-muridnya, kepuasan seorang guru akan tercapai apabila terpenuhi kebutuhan - kebutuhan yang diharapkan guru tersebut.

Studi yang dilakukan oleh Nadhiroh dan Adiwati (2022) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Maksudnya, pemberian kompensasi yang baik dan adil oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Namun hasil studi tersebut bertolak belakang dengan studi yang dilakukan oleh Agus (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang layak oleh perusahaan merupakan wujud penghargaan atas dedikasi dan kontribusi para karyawan. Bentuk kompensasi ini mencakup gaji yang sesuai standar pasar, tunjangan, serta berbagai fasilitas pendukung lainnya yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang mencakup berbagai bentuk insentif memainkan peran penting dalam dunia kerja, karena berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan untuk mencapai performa kerja yang optimal. Selain itu, setiap individu dalam organisasi tentu menginginkan sistem penggajian yang adil dan proporsional, yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, keahlian yang dimiliki, serta pengalaman kerja masing-masing (Valentina dan Kustini, 2023).

Fenomena kompensasi di SD Islam Al Azhar 35 Surabaya terungkap dari hasil wawancara awal dengan Wakil Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa masih banyak guru yang datang terlambat, sehingga pemberian kompensasi berupa Uang Kerajinan Kerja (UKK) kerap terpotong. Berdasarkan buku peraturan kepegawaian YPI Al Azhar Surabaya, UKK diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas pada hari kerja efektif maupun hari libur, baik dalam bentuk UKK Pokok maupun UKK Kinerja, yang dihitung berdasarkan penilaian kinerja

selama satu bulan. Ketentuan pemotongan UKK cukup tegas, di mana keterlambatan hingga 5 menit akan mengakibatkan pemotongan sebesar 50% UKK, sedangkan keterlambatan lebih dari 5 menit atau pulang sebelum jam kerja berakhir akan mengakibatkan pemotongan 100% UKK. Namun, Bapak Gunawan selaku Wakil Kepala Sekolah menyebutkan, bahwa kenyataannya masih ditemukan kasus keterlambatan yang berulang, yang berdampak pada berkurangnya jumlah kompensasi yang diterima guru setiap bulannya. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan, baik dari sisi kedisiplinan pegawai maupun persepsi dan motivasi kerja terkait sistem kompensasi yang berlaku. Sebagian guru juga merasa kurang termotivasi untuk mempertahankan kehadiran tepat waktu karena menganggap pemotongan UKK sebagai konsekuensi yang sudah lumrah terjadi, sehingga tujuan awal pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja dan upaya meningkatkan kedisiplinan menjadi kurang efektif.

Fenomena kompensasi juga diperkuat dengan adanya informasi bahwa sistem kompensasi di sekolah lebih menekankan pada aspek kehadiran dan kedisiplinan waktu melalui mekanisme UKK, dibandingkan pada pencapaian kinerja akademik maupun non-akademik. Guru yang berhasil meningkatkan prestasi siswa, memenangkan lomba, atau melakukan inovasi pembelajaran tidak memperoleh insentif tambahan yang berbeda dari guru lain, sehingga semua guru menerima kompensasi dengan pola yang relatif sama selama memenuhi ketentuan kehadiran. Kondisi ini menimbulkan persepsi bahwa insentif yang diberikan belum sepenuhnya berbasis kinerja, karena tidak membedakan penghargaan antara guru berprestasi dengan guru yang hanya memenuhi standar minimum.

Penurunan kinerja yang terjadi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga aspek internal yang dirasakan langsung oleh individu dalam organisasi. Salah satu aspek yang berperan penting adalah motivasi. Nurgina (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses ketika kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Keberhasilan kinerja guru tidak lepas dari motivasi kerja yang bersangkutan. Nurgina juga berpendapat bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nurgina et al., 2022). Guru juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang layak dan memuaskan dari lembaga pendidikan sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Motivasi kerja guru di SD Islam Al Azhar 35 Surabaya dinilai masih cukup rendah. Fenomena ini digambarkan dari meningkatnya angka absensi dan keterlambatan setiap tahunnya, yang sejalan dengan permasalahan kompensasi berupa Uang Kerajinan Kerja (UKK) yang kerap terpotong akibat ketidakhadiran dan keterlambatan. Padahal, UKK dirancang sebagai bentuk penghargaan sekaligus pemacu disiplin kerja, namun pada kenyataannya justru sering berkurang karena perilaku indisipliner guru. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya motivasi kerja, di mana sebagian guru menganggap pemotongan kompensasi sebagai hal yang lumrah, sehingga tujuan awal UKK untuk meningkatkan motivasi dan kinerja menjadi kurang efektif. Dengan demikian, fenomena kedisiplinan dan kompensasi saling berkaitan erat serta berdampak pada rendahnya motivasi, yang pada akhirnya

memengaruhi kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah. Hal tersebut juga didukung dengan hasil kuesioner pra-survei yang dilakukan kepada 10 guru, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 3** Hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel motivasi pada Guru SD Islam Al Azhar 35 Surabaya

| No. | Pernyataan   | Ya | %   | Tidak | %   |
|-----|--|----|-----|-------|-----|
| 1   | Saya termotivasi datang tepat waktu agar tidak kehilangan UKK        | 4  | 40% | 6     | 60% |
| 2   | Pemberian UKK membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.          | 5  | 50% | 5     | 50% |
| 3   | Pemotongan UKK karena keterlambatan membuat saya lebih disiplin.     | 3  | 30% | 7     | 70% |
| 4   | Saya tetap berusaha disiplin meskipun tanpa adanya UKK.              | 4  | 40% | 6     | 60% |
| 5   | Saya merasa UKK merupakan bentuk penghargaan yang adil dari sekolah. | 4  | 40% | 6     | 60% |

*Sumber : Hasil kuesioner pra-survei pada guru SD Islam Al Azhar 35 Surabaya*

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah. Hanya 40% guru yang merasa termotivasi hadir tepat waktu agar tidak kehilangan UKK, bahkan 60% justru mengaku tidak terdorong oleh hal tersebut. Begitu pula dengan fungsi pemotongan UKK sebagai efek jera, mayoritas guru merasa hal itu tidak membuat mereka lebih disiplin. Bahkan motivasi intrinsik juga terlihat lemah, karena hanya 40% guru yang mengaku tetap berusaha disiplin meskipun tanpa adanya UKK. Selain itu, sebagian besar guru (60%) menilai UKK belum sepenuhnya adil sebagai bentuk penghargaan. Temuan ini mengindikasikan adanya masalah motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang berpotensi menurunkan disiplin kerja dan kinerja guru di sekolah.

Hasil telaah dari studi yang telah dilakukan, menunjukkan perbedaan hasil penelitian yang akan dijadikan *research gap* pada penelitian ini. Hal tersebut dicerminkan dengan adanya kontradiksi antara hasil - hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Maka dari itu, penulis berpendapat bahwa penting untuk melakukan penelitian serta pengujian secara lebih mendalam.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti merasa terdorong untuk menyelidiki pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada guru SD Islam Al Azhar 35 Surabaya. Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya, terutama dalam hal desain dan objek penelitian. Penjelasan mengenai fenomena serta *research gap* yang telah disampaikan di atas akan menjadi dasar bagi penelitian ini, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada SD Islam Al Azhar 35 Surabaya dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam AL Azhar 35 Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam AL Azhar 35 Surabaya?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Guru SD Islam AL Azhar 35 Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Guru SD Islam AL Azhar 35 Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Islam AL Azhar 35 Surabaya
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD Islam AL Azhar 35 Surabaya
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Islam Al Azhar 35 Surabaya melalui motivasi sebagai variabel intervening
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru SD Islam Al Azhar 35 Surabaya melalui motivasi sebagai variabel intervening

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti berkesempatan memperluas wawasan dan memperdalam pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan

kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening

## 2. Bagi Organisasi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang konstruktif bagi pihak sekolah untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

## 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari koleksi perpustakaan yang bermanfaat sebagai sumber referensi bagi mahasiswa lain yang ingin mengkaji topik serupa di masa yang akan datang.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pertimbangan dalam merancang penelitian berikutnya, baik dengan topik, judul, maupun ruang lingkup yang sejalan.