

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya zaman pada era globalisasi memaksakan sebuah organisasi untuk memperhatikan kemampuan sebuah organisasi dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internalnya (Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, 2019). Negara-negara berkembang kini perlu meningkatkan daya saingnya di seluruh sektor yang ada. Pembangunan sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang penting. Untuk itu, pemerintah berupaya untuk lebih mengembangkan sistem yang ada dan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka pengembangan pertanian dan peternakan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Dalam konteks pembangunan pertanian dan peternakan, keberhasilan tidak akan tercapai jika seluruh elemen yang terlibat, termasuk pengembangan pertanian, mencapai keunggulan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kegiatan penyuluhan pertanian secara umum dipahami sebagai kegiatan menyebarluaskan informasi pertanian serta membimbing usaha tani terhadap petani. Dalam Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 menyatakan bahwa tujuan pengaturan sistem penyuluhan meliputi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan modal sosial, yaitu diantaranya memberdayakan pelaku utama penumbuh motivasi, pengembangan potensi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran, dan pendampingan serta fasilitas.

Penyuluh pertanian diharapkan mampu untuk mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dan mengkomunikasikannya kepada petani sebagai sasaran agar dapat menerima dan mengaplikasikan teknologi pertanian yang disampaikan penyuluh. Penyuluh pertanian merupakan pegawai negeri sipil dan merupakan sumber daya manusia yang

diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada suatu organisasi lingkup pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Penyuluhan pertanian merupakan suatu sistem pendidikan luar sekolah di bidang pertanian untuk petani – nelayan dan keluarganya serta anggota masyarakat, agar dinamika dan kemampuannya dalam memperbaiki kehidupan dan penghidupan mereka dengan kekuatan sendiri dapat berkembang, sehingga dapat meningkatkan peranan dan peran sertanya dalam pembangunan pertanian.

Pelatihan merupakan elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk di sektor pertanian. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penyuluh pertanian, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penyuluh pertanian yang dilengkapi dengan pengetahuan terbaru dan keterampilan praktis mampu memberikan bimbingan yang lebih baik kepada petani, sehingga membantu meningkatkan produktivitas pertanian dan kesejahteraan petani. Menurut Andriani, L., & Kusumawati, (2019), pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian secara signifikan .

Selain peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja penyuluh pertanian. Penyuluh yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasinya cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Widiastuti, E., & Sulistyowati, (2020) menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berbasis kompetensi memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja penyuluh pertanian . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan teknis tetapi juga meningkatkan aspek psikologis yang penting untuk kinerja optimal.

Selain itu, pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan adaptabilitas dan inovasi di kalangan penyuluh pertanian. Dalam

menghadapi tantangan seperti perubahan iklim dan kebutuhan untuk praktik pertanian yang berkelanjutan, penyuluh pertanian harus mampu beradaptasi dan mengadopsi inovasi baru. Sari, M., & Handayani, (2022) menyimpulkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi lokal dan kebutuhan spesifik daerah dapat meningkatkan efektivitas penyuluhan pertanian . Dengan demikian, penting bagi Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung untuk terus mengembangkan dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif guna mencapai tujuan pembangunan pertanian yang berkelanjutan.

Tabel 1.1 Daftar Pelatihan di Dinas Pertanian

No	Nama Pelatihan
1	Training of Trainer (TOT) : Pengenalan Dampak Perubahan Iklim, Teknologi Adaptasi dan Mitigasi di Sektor Pertanian
2	Training of Trainer (TOT) :Sistem Pengelolaan Taxi Alsintan bagi Penyuluh Pertanian
3	Training of Trainer (TOT) : Pertanian Ramah Lingkungan bagi Penyuluh Pertanian
4	Training of Trainer (TOT) : Solusi Pupuk Halal
5	Training of Trainer (TOT) : Pengelolaan Pupuk Bersubsidi Bagi Penyuluh Pertanian dan Pengelola Pupuk Bersubsidi di Provinsi Lampung
6	Training of Trainer (TOT) : Low Cost Precision Farming
7	Training of Trainer (TOT) : Pengelolaan Pupuk Bersubsidi Bagi Penyuluh Pertanian dan Pengelola Pupuk Bersubsidi di Provinsi Lampung
8	Training of Trainer (TOT) : Low Cost Precision Farming
9	Training of Trainer (TOT) : Peningkatan Nilai Tambah Komoditas Pertanian
10	Training of Trainer (TOT) : Peningkatan Ekspor Komoditas Pertanian
11	Training of Trainer (TOT) : Pupuk Bersubsidi dan Peningkatan Produksi Padi dan Jagung Nasional
12	Training of Trainer (TOT) : Gerakan Antisipasi Darurat Pangan Nasional
13	Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Pertanian Organik dan Ramah Lingkungan
14	Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Nasib Petani disaat Panen Raya
15	Pelatihan Pengelolaan Sistem Penyediaan dan Pengawasan Alat Mesin Pertanian
16	Pelatihan Petani dan Penyuluh dengan Tema “ Gerakan Antisipasi Darurat Pangan Nasional “

17	Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Sinergi dan Kolaborasi Petani dan Pengilangan Padi Menuju Peningkatan Produksi Beras Berkelanjutan
18	Pelatihan Pemanfaatan Agens Biokontrol Untuk Meningkatkan Pertumbuhan dan Mengendalikan Penyakit Tanaman Hortikultura
19	Pelatihan Strategi Peningkatan Produksi dan Produktivitas Ternak
20	Training of Trainer (TOT) : Peningkatan Nilai Tambah Komoditas Pertanian

Sumber: Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kapasitas penyuluh dilakukan pelatihan-pelatihan baik pelatihan teknis maupun non-teknis. Kementerian Pertanian menyediakan pelatihan setiap minggu, namun dilakukan melalui platform Zoom atau secara online. Pelatihan via online ini memiliki beberapa kendala, di antaranya adalah kurangnya interaksi langsung antara penyuluh dan pelatih yang berdampak pada penyerapan materi yang tidak maksimal. Selain itu, pelatihan online sering kali menghadapi masalah teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil, kurangnya alat pendukung yang memadai, dan minimnya praktik langsung, yang sangat penting terutama untuk pelatihan teknis. Akibatnya, penyuluh sering merasa bahwa materi yang disampaikan tidak sepenuhnya dapat diterapkan dalam tugas mereka sehari-hari, sehingga tujuan pelatihan menjadi kurang efektif dan tidak mencapai sasaran yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penyesuaian metode pelatihan agar lebih interaktif, aplikatif, dan mampu menjawab kebutuhan penyuluh di lapangan.

Motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efisien dan produktif, serta lebih bersemangat dalam memberikan penyuluhan kepada petani. Menurut penelitian Haryono, T., & Setyawan, (2021), terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian, di mana penyuluh yang termotivasi menunjukkan peningkatan produktivitas kerja dan efektivitas dalam memberikan penyuluhan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi penyuluh sangat penting dalam mencapai tujuan-

tujuan pembangunan pertanian.

Motivasi penyuluh pertanian dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, termasuk insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Widiastuti, A., & Kusumawati, (2019) mengungkapkan bahwa penyuluh pertanian yang mendapatkan insentif yang sesuai dan pengakuan atas kinerjanya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi penyuluh bukan hanya meningkatkan motivasi mereka tetapi juga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi terhadap sektor pertanian.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi penyuluh pertanian. Sari, M., & Handayani, (2022) menemukan bahwa penyuluh yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional menunjukkan peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Pelatihan yang berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis penyuluh, tetapi juga memberikan mereka perasaan bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasinya. Oleh karena itu, Dinas Pertanian perlu terus mendorong dan mendukung program-program yang dapat meningkatkan motivasi penyuluh pertanian guna mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

Komitmen kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih berdedikasi dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas penyuluhan dan kinerja keseluruhan. Menurut penelitian oleh Nugraha, R., & Sari, (2020), terdapat korelasi positif yang signifikan antara tingkat komitmen dan kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh yang menunjukkan komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik.

Selain itu, komitmen kerja juga dapat diperkuat melalui lingkungan kerja

yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif. Suryani, E., & Wahyuni, (2019) menemukan bahwa penyuluh pertanian yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan mendapatkan dukungan dari atasan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Dukungan ini bisa berupa bimbingan, pengakuan atas prestasi, serta penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Dinas Pertanian perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan komitmen penyuluh pertanian.

Selain lingkungan kerja, peluang pengembangan karir juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen penyuluh pertanian. Penelitian oleh Putri, M., & Handayani, (2021) menunjukkan bahwa penyuluh yang diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional, melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Penyuluh yang merasa memiliki prospek karir yang baik cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, Dinas Pertanian perlu terus mengembangkan program-program pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen dan kinerja penyuluh pertanian.

Dalam tiga tahun terakhir (2021-2023), kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Bandar Lampung mengalami berbagai kendala, terutama terkait dengan pelatihan, motivasi, dan komitmen. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, terutama dalam hal teknologi pertanian terbaru dan metode penyuluhan yang lebih efektif. Menurut laporan dari L. Post., (2023), banyak penyuluh yang mengeluhkan tidak adanya pelatihan rutin yang sesuai dengan kebutuhan lapangan, menyebabkan kesenjangan keterampilan dalam mendampingi petani. Selain itu, motivasi kerja penyuluh menurun akibat minimnya insentif dan penghargaan. Berita dari T. Lampung, (2022) mencatat bahwa rendahnya dukungan moral dan materi dari pimpinan berkontribusi pada berkurangnya

semangat penyuluh dalam melaksanakan tugas. Komitmen kerja juga menjadi masalah signifikan, terlihat dari laporan R. Lampung, (2023) yang menyebutkan bahwa tingkat absensi dan pergantian penyuluh yang cukup tinggi dipicu oleh ketidakpuasan kerja dan kurangnya kepastian dalam karir.

Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dalam program pelatihan yang lebih terstruktur, insentif yang memadai, serta strategi penguatan komitmen dan motivasi kerja penyuluh. Tanpa perbaikan ini, efektivitas penyuluhan pertanian yang menjadi garda depan dalam peningkatan produksi pertanian di Bandar Lampung akan sulit untuk dioptimalkan.

Saat ini kinerja penyuluh pertanian dirasa masih kurang efektif karena masih ada lapisan masyarakat yang belum paham mengenai program penyuluhan pertanian ini. Tidak menutup kemungkinan juga masih ada masyarakat yang belum pernah tersentuh sama sekali oleh program ini. Peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan komitmennya terhadap kinerja penyuluh petani Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung Sehingga apakah nanti hal tersebut juga dapat berpengaruh signifikan terhadap produksi dan produktifitas hasil pertanian di Kota Bandar Lampung.

Tabel 1.2 . Persentase kinerja penyuluh pertanian

Bulan	Desiminasi informasi pertanian/ penguatan kelembagaan	seminar	Pelaporan	Kwalitas	Waktu
januari	80%	70%	100%	Kualitas	Terlaksana
2023				Kuantitas	8 kali
				waktu	1 bulan
februari	75%	75%	100%	Kualitas	Terlaksana
2023				Kuantitas	8 kali
				waktu	1 bulan
maret	80%	75%	100%	Kualitas	Terlaksana

Bulan	Desiminasi informasi pertanian/ penguatan kelembagaan	seminar	Pelaporan	Kwalitas	Waktu
2023				Kuantitas	8 kali
				waktu	1 bulan
april	80%	75%	100%	Kualitas	Terlaksana
2023				Kuantitas	8 kali
				waktu	1 bulan
mei	80%	75%	100%	Kualitas	Terlaksana
2023				Kuantitas	8 kali
				waktu	1 bulan
juni	80%	75%	100%	Kualitas	Terlaksana
2023				Kuantitas	8 kali
				waktu	1 bulan

Sumber: Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung

Keterangan :

1. Desiminasi informasi pertanian/penguatan kelembagaan: dalam satu bulan masing-masing penyuluh harus melaksanakan 8 kali pertemuan ke kelompok tani/wilayah binaan
2. Seminar : masing-masing penyuluh harus mengikuti 2 kali seminar dalam satu bulan
3. Pelaporan : Masing-masing penyuluh harus membuat 5 kali pelaporan dalam satu bulan

Dari table 1.2 dijelaskan bahwa ada beberapa permasalahan-permasalahan yang ada di dalam dinas pertanian kota bandar lampung antara lain terkait tentang peningkatan kapasitas penyuluh, untuk meningkatkan kapasitas penyuluh salah satunya dengan diadakan pelatihan-pelatihan, baik pelatihan teknis atau non teknis, sebenarnya kementerian pertanian menyediakan pelatihan setiap minggu tetapi sekarang pelatihan nya banyak melauai online, jadi kurang efektif. Selain itu terkait struktur organisasi penyuluh di kota Bandar Lampung di bawah Sekretaris berbeda dengan Kabupaten Kota lain yang ada di Provinsi Lampung yang ada bidang tersendiri sehingga menyebabkan tidak ada anggaran sehingga tidak bisa melakukan kegiatan-

kegiatan untuk mendorong peningkatan kapasitas penyuluh pertanian. Begitu pula dengan regenerasi penyuluh yang mandek karena tidak ada penambahan pegawai baru. Banyak penyuluh yang pensiun, tetapi tidak ada penggantinya. Selain itu, banyak penyuluh yang sudah berusia lanjut, dan hal ini berhubungan dengan motivasi kerja; semakin tinggi usia, motivasi cenderung menurun karena tidak ada lagi yang dikejar atau karier yang stagnan.

Penguatan kelembagaan itu melakukan kunjungan ke kelompok 8 kali dalam 1 bulan, tidak bisa tercapai 100% karena banyak penyuluh usia tua jadi merasa sudah malas bekerja dan kurang perhatian/tidak ada penghargaan jadi menyebabkan motivasi menurun. Begitu juga dengan seminar tidak bisa mencapai 100% karena untuk apa mereka rajin-rajin ikut seminar sertifikat/piagam tidak bisa dijadikan bahan untuk menaikkan pangkat/golongan/jabatan, karena sudah mentok. Untuk pelaporan kenapa 100% itu karena penyuluh wajib mengumpulkan pelaporan karena jika pelaporan tidak lengkap BOP (Biaya operasional Penyuluh) tidak di bayar

Oleh karena itu diharapkan untuk masa yang akan datang penyuluhan pertanian dapat mendorong peran aktif petani, pelaku usaha pertanian dan *stakeholder* lainnya. Keberhasilan penyuluhan pertanian akan berkorelasi langsung dengan keberhasilan pembangunan pertanian. Penyuluhan pertanian memiliki kaitan kuat dengan pembangunan pertanian. Perubahan yang mungkin akan terjadi terkait dengan pembangunan memiliki koensekuensi langsung terhadap penyuluhan pertanian. Peningkatan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta komitmen dapat menjadi bagian dari sebuah solusi untuk meningkatkan kinerja dari penyuluh pertanian pada dinas pertanian Kota Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?
3. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek yang diteliti adalah seluruh Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung
2. Ruang Lingkup Objek
Ruang Lingkup Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung
3. Ruang Lingkup Tempat
Ruang Lingkup Tempat dalam penelitian ini adalah Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung
4. Ruang Lingkup Waktu
Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2024

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, komitmen secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis:
 - a. Memberikan masukan penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung agar dapat lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di embannya.
 - b. Dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.
 - c. Memberi manfaat bagi penulis selaku aparat sipil Negara dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stakeholder* yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia dan kualitas kinerjanya.
2. Manfaat Teoritis:
 - a. Sebagai kontribusi bagi ilmu pengetahuan.

Menjadi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu ekonomi jurusan magister manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan referensi untuk bahan penelitian.
 - b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Sebagai sarana sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain apabila akan melakukan penelitian yang terkait dengan variabel-

variabel dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian. Dimana pada bab 1 ini membahas tentang fenomena penelitian dan alasan yang akan dibahas pada bab berikutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang berisi grand theory, bahasan dasar dalam teori penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi pengambilan data, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, metode pengolahan data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam BAB ini, mendeskripsikan perusahaan yang dijadikan sampel, hasil uji prasyarat analisis data dan pembahasan atau hasil pengujian hipotesis dari penelitian yang dilakukan dengan pengolahan data yang digunakan untuk penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN