

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pemerintahan lokal, khususnya pada tingkat kampung, memegang peranan strategis dalam mendukung pembangunan nasional karena berada di garis terdepan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kampung menjadi titik sentral pelaksanaan berbagai program pembangunan sekaligus wadah penyaluran aspirasi warga. Perangkat kampung sebagai pelaksana teknis bertanggung jawab dalam menjamin terselenggaranya tata kelola yang efektif, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan publik. Penguatan kapasitas sumber daya manusia serta kelembagaan kampung menjadi bagian penting dari upaya reformasi birokrasi dan desentralisasi yang menuntut peningkatan kualitas layanan publik secara menyeluruh.

Sejalan dengan peran strategis tersebut, perangkat kampung dituntut untuk mampu menyelenggarakan pemerintahan secara profesional dan akuntabel. Mereka bertugas membantu kepala kampung dalam menjalankan administrasi, pembangunan, pembinaan masyarakat, dan pelayanan publik. Namun, seiring meningkatnya tuntutan terhadap tata kelola pemerintahan kampung yang efektif, muncul berbagai permasalahan yang dihadapi oleh perangkat kampung, baik dari aspek kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompetensi teknis.

Lebih lanjut, perlu dipahami bahwa perangkat kampung bukan merupakan bagian dari ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Kendati demikian, mereka tetap memegang peran vital dalam memastikan pelayanan publik yang berkualitas di tingkat akar rumput. Peran ini mencakup pelaksanaan program pembangunan, pengelolaan administrasi desa, hingga menjadi penghubung antara masyarakat dan pemerintah pusat. Namun, kinerja perangkat kampung sering kali terkendala oleh berbagai tantangan, termasuk kepemimpinan yang kurang adaptif, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta minimnya kompetensi teknis.

Untuk memahami lebih dalam mengenai kinerja perangkat kampung, penting untuk menelaah pengertian kinerja itu sendiri. Menurut Sutrisno (2020), kinerja merupakan hasil kerja individu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar organisasi. Hal ini mencakup tidak hanya kuantitas, tetapi juga kualitas hasil kerja, yang mencerminkan kompetensi dan keahlian pegawai. Dalam konteks pemerintahan lokal, kinerja perangkat kampung menjadi indikator penting keberhasilan pelayanan publik dan pembangunan desa. Namun, sebagaimana disampaikan oleh Mangkunegara (2021), kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Wijayanti (2020), kepemimpinan menyangkut kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, serta pengambilan keputusan yang tepat. Meskipun pengaruhnya bisa bersifat tidak langsung, kepemimpinan yang efektif tetap dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan suasana kerja yang positif.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja non-fisik. Ginting (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti hubungan antarpegawai, budaya organisasi, dan pola komunikasi. Dalam konteks perangkat kampung, lingkungan kerja yang positif mendorong kerja sama dan komunikasi yang efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan konflik dan menurunkan semangat kerja.

Di samping itu, kompetensi perangkat kampung juga menjadi kunci dalam menunjang kinerja mereka. Sutrisno (2020) menyebut bahwa kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dalam konteks kampung, hal ini mencakup pemahaman tentang administrasi

pemerintahan, keterampilan digital, serta kemampuan berinteraksi dengan masyarakat. Tanpa kompetensi yang memadai, pelaksanaan program pembangunan dan pelayanan publik akan terhambat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap seluruh perangkat kampung yang berada di 13 kampung di kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan Lampung, terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi pencapaian kinerja mereka. Berikut data capaian kinerja para perangkat kampung tersebut:

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Perangkat Kampung di Kecamatan Negeri Besar Way Kanan Lampung Tahun 2024**

No	Aspek Kinerja	Target Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)	Persentase Capaian (%)
1	Tingkat Penyelesaian Jumlah Tugas Administratif dan Pelayanan Kampung	90%	70%	77,8%
2	Kualitas Hasil Pekerjaan Perangkat dalam Menyediakan Layanan kepada Warga	95%	80%	84,2%
3	Efektivitas dan Efisiensi Perangkat dalam Menyelesaikan Tugas Harian	90%	68%	75,6%
4	Inisiatif dan Kreativitas Perangkat dalam Menyusun Program atau Solusi Kampung	85%	60%	70,6%
5	Tingkat Kehadiran dan Kedisiplinan Perangkat dalam Melaksanakan Tugas	95%	85%	89,5%
6	Kemampuan Perangkat dalam Bekerja Sama dan Berkoordinasi Antar Bidang	90%	72%	80,0%
7	Tingkat Pencapaian Target Pembangunan dan Pelayanan Kampung yang Direncanakan	92%	78%	84,8%

Sumber: Kecamatan Negeri Besar kabupaten Way Kanan, 2024

Tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa, capaian kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar menunjukkan bahwa secara umum kinerja belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Beberapa aspek masih mengalami capaian yang rendah, terutama pada aspek inisiatif dan kreativitas (70,6%), efisiensi kerja (75,6%), serta kuantitas tugas yang diselesaikan (77,8%).

Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pengembangan ide, pengelolaan waktu, dan penyelesaian beban kerja. Meskipun demikian, terdapat aspek yang menunjukkan kinerja cukup baik, seperti kehadiran dan kedisiplinan (89,5%), kualitas kerja (84,2%), dan pencapaian target kerja (84,8%). Capaian ini menunjukkan bahwa perangkat kampung memiliki dasar kedisiplinan dan kemampuan kerja yang baik, namun masih memerlukan peningkatan dalam hal inovasi, efisiensi, dan kolaborasi tim untuk dapat mencapai kinerja yang optimal secara menyeluruh.

Hasil observasi di Kecamatan Negeri Besar mengungkapkan sejumlah fenomena dan permasalahan mendasar terkait aspek kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat kampung. Mayoritas kepala kampung masih menerapkan gaya kepemimpinan yang dominan bersifat top-down dan otoriter, sehingga perangkat kampung jarang diberikan ruang untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya motivasi dan rasa memiliki terhadap program yang dijalankan. Selain itu, komunikasi dua arah antara pimpinan dan perangkat sering kali terbatas dan tidak berlangsung secara rutin, sehingga informasi-informasi penting tidak tersampaikan secara efektif dan tepat waktu. Ketiadaan mekanisme umpan balik yang konstruktif juga menjadi kendala serius; evaluasi kinerja perangkat kampung jarang dilakukan dengan pendekatan yang mendorong perbaikan dan pengembangan diri. Akibatnya, perangkat mengalami kesulitan dalam memperbaiki performa dan orientasi kerja menjadi kurang jelas. Lebih jauh, arahan dan instruksi yang diberikan pimpinan tidak konsisten dan terkadang terlambat, sehingga menimbulkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Minimnya kepemimpinan yang inspiratif dan pemberdayaan perangkat turut menyebabkan semangat kerja menurun serta loyalitas yang lemah terhadap organisasi. Fenomena dan permasalahan tersebut dapat dilihat secara lebih rinci pada tabel berikut:

**Tabel 1.2. Temuan Observasi Kepemimpinan dan Dampaknya terhadap Kinerja Perangkat Kampung di Kecamatan Negeri Besar**

No	Aspek Observasi	Temuan/Fenomena	Dampak pada Kinerja
1	Gaya Kepemimpinan	Dominan top-down, minim keterlibatan perangkat	Rendahnya motivasi dan rasa memiliki
2	Partisipasi dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan	Keputusan sering dibuat tanpa masukan bawahan	Minim inovasi dan inisiatif
3	Komunikasi dua arah	Komunikasi terbatas dan tidak rutin	Informasi penting tidak tersampaikan dengan baik
4	Mekanisme Umpan Balik	Hampir tidak ada evaluasi kinerja yang konstruktif	Perangkat kurang mendapatkan arahan pengembangan
5	Konsistensi Arahan dan Instruksi	Arahan pimpinan tidak konsisten dan kadang terlambat	Kinerja perangkat menjadi tidak fokus dan kurang efisien
6	Kepemimpinan Inspiratif dan Pemberdayaan	Sangat minim, pimpinan jarang mendorong pemberdayaan perangkat	Semangat kerja rendah, kurang loyalitas

Sumber: Kecamatan Negeri Besar, Kab. Way Kanan, 2025

Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan perangkat kampung untuk berkontribusi secara optimal. Padahal, menurut Bass dan Avolio (2021), kepemimpinan transformasional yang menekankan pemberdayaan bawahan, komunikasi terbuka, serta visi jangka Panjang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, pergeseran menuju gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inspiratif sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar.

Permasalahan tidak hanya muncul pada aspek kepemimpinan, tetapi juga lingkungan kerja non-fisik menjadi faktor krusial yang menghambat efektivitas kerja perangkat kampung. Observasi menunjukkan bahwa koordinasi antar perangkat masih sangat lemah, sehingga pelaksanaan tugas secara kolektif,

terutama dalam pengelolaan program pembangunan dan administrasi, sering mengalami hambatan. Proses pengambilan keputusan menjadi lambat dan penyelesaian tugas rutin terhambat akibat lemahnya sinergi antar bidang. Selain itu, komunikasi internal yang kurang terstruktur menyebabkan informasi penting tidak tersampaikan secara jelas dan tepat waktu antara pimpinan dan staf. Ketidakjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab semakin menambah kebingungan di lapangan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan semangat kerja perangkat kampung. Menurut Robbins dan Judge (2023), lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek sosial dan psikologis seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan pola komunikasi yang efektif, yang sangat berperan dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam hal koordinasi, komunikasi, dan kejelasan struktur organisasi sangat mendesak untuk menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

**Tabel 1.3. Fenomena dan Permasalahan Lingkungan Kerja Non-Fisik Perangkat Kampung di Kecamatan Negeri Besar Tahun 2024**

No	Aspek Observasi	Temuan/Fenomena	Dampak pada Kinerja
1	Koordinasi antar perangkat	Koordinasi lemah dan tidak sinkron	Hambatan pelaksanaan tugas kolektif
2	Pengambilan keputusan	Proses pengambilan keputusan lambat dan birokratis	Penundaan penyelesaian tugas rutin
3	Komunikasi internal	Komunikasi tidak terstruktur dan tidak rutin	Informasi penting tidak tersampaikan dengan jelas
4	Pembagian tugas dan tanggung jawab	Ketidakjelasan dan tumpang tindih tugas	Kebingungan dan penurunan produktivitas
5	Budaya organisasi	Kurangnya budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung	Semangat kerja menurun dan kurangnya motivasi

Sumber: Kecamatan Negeri Besar, Kab. Way Kanan, 2025

Tabel 1.3 menggambarkan berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja non-fisik perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar tahun 2024. Koordinasi antar perangkat yang lemah menyebabkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas secara kolektif. Proses pengambilan keputusan

yang lambat juga menghambat penyelesaian tugas rutin. Selain itu, komunikasi internal yang tidak terstruktur membuat informasi penting sering kali tidak tersampaikan dengan jelas. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab menimbulkan kebingungan, yang berdampak pada penurunan produktivitas. Kurangnya budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung semakin menurunkan semangat kerja serta motivasi perangkat kampung. Kondisi ini menegaskan perlunya perbaikan di aspek koordinasi, komunikasi, dan struktur kerja untuk menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang lebih kondusif dan mendukung kinerja optimal.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, kompetensi perangkat kampung juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat kampung masih menghadapi keterbatasan dalam keterampilan teknis dan manajerial. Keterbatasan ini berimbas langsung pada pelaksanaan program pembangunan yang kurang efektif dan efisien. Perangkat sering mengalami kesulitan dalam pengelolaan anggaran, penyusunan laporan, serta koordinasi proyek akibat kurangnya pemahaman terhadap teknologi dan prinsip-prinsip manajemen yang diperlukan. Menurut Noe et al. (2022), kompetensi yang memadai meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan organisasi. Tanpa peningkatan kompetensi yang signifikan, perangkat kampung akan kesulitan menjalankan fungsinya secara maksimal, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan pembangunan dan kualitas layanan publik di tingkat kampung. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi langkah strategis yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja perangkat kampung secara menyeluruh.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi, penerapan sistem merit di perangkat kampung juga menjadi masalah yang signifikan dalam konteks kinerja. Sistem merit menekankan pentingnya penempatan dan promosi pegawai berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, bukan karena faktor nepotisme atau intervensi politik. Namun, hasil observasi dan penelitian

menunjukkan bahwa implementasi sistem merit di tingkat desa, termasuk di Kecamatan Negeri Besar, masih menghadapi kendala serius. Masih terdapat budaya organisasi yang kurang mendukung meritokrasi, minimnya pemahaman tentang prinsip merit, serta praktik nepotisme yang masih kuat. Hal ini sejalan dengan temuan Rizke dkk. (2021) dan Maysura (2021) yang menyatakan bahwa rendahnya pemahaman dan resistensi budaya menjadi hambatan utama dalam reformasi birokrasi desa.

Contoh konkret dari permasalahan ini dapat dilihat dalam proses seleksi dan pengangkatan perangkat di beberapa wilayah yang meskipun sudah menerapkan seleksi terbuka, efektivitas sistem merit belum optimal karena masih minim pengawasan dan pelaksanaan yang konsisten (Permana & Taufik, 2021). Kondisi ini mengakibatkan birokrasi desa kurang profesional dan kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga berdampak negatif pada kinerja perangkat kampung secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis berupa penguatan regulasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk memperkuat penerapan sistem merit. Dengan langkah tersebut, diharapkan perangkat kampung dapat bekerja lebih profesional, akuntabel, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan standar yang diharapkan.

**Tabel 1.4. Fenomena dan Permasalahan Kompetensi Perangkat Kampung di Kecamatan Negeri Besar Tahun 2024**

No	Aspek Observasi	Temuan/Fenomena	Dampak pada Kinerja
1	Keterampilan teknis	Banyak perangkat kurang menguasai teknologi digital	Kesulitan dalam pengelolaan data dan administrasi
2	Keterampilan manajerial	Minim pengalaman dalam pengelolaan anggaran dan proyek	Pengelolaan program kurang efektif dan efisien
3	Penyusunan laporan	Laporan kurang akurat dan kurang tepat waktu	Hambatan dalam pemantauan dan evaluasi kegiatan
4	Pemahaman prosedur kerja	Pemahaman yang terbatas terhadap SOP dan regulasi	Pelaksanaan tugas tidak sesuai standar
5	Pengembangan kompetensi	Kurangnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan	Stagnasi peningkatan kemampuan perangkat

Sumber: Kecamatan Negeri Besar, Kab. Way Kanan, 2025

Tabel 1.4 memperlihatkan berbagai fenomena dan permasalahan yang dihadapi perangkat kampung dalam hal kompetensi di Kecamatan Negeri Besar pada tahun 2024. Banyak perangkat kampung masih kurang menguasai keterampilan teknis, terutama dalam penggunaan teknologi digital, yang menyebabkan kesulitan dalam pengelolaan data dan administrasi. Keterbatasan dalam keterampilan manajerial, seperti pengelolaan anggaran dan proyek, berdampak pada rendahnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program. Selain itu, penyusunan laporan yang kurang akurat dan tidak tepat waktu menghambat proses pemantauan dan evaluasi kegiatan. Pemahaman perangkat terhadap prosedur kerja, SOP, dan regulasi juga masih terbatas, sehingga pelaksanaan tugas sering tidak sesuai standar. Kurangnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan menjadi faktor utama stagnasi peningkatan kompetensi perangkat kampung. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya sistematis dalam pengembangan kapasitas untuk menunjang kinerja yang lebih optimal.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah, namun kajian yang secara khusus meneliti keterkaitan ketiga variabel tersebut dalam konteks perangkat kampung masih sangat terbatas. Hal ini menjadi lebih relevan dalam konteks wilayah pedesaan seperti Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan, yang memiliki karakteristik lokal tersendiri dari segi geografis, sosial, dan kelembagaan. Kurangnya perhatian terhadap konteks tersebut dalam penelitian terdahulu menciptakan kesenjangan kajian yang perlu segera diisi. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian yang bersifat empiris dan kontekstual guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta solusi yang tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja perangkat kampung di daerah tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pokok sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan?
- d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.
- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.
- c. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.
- d. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja perangkat kampung di Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain:

#### **1.4.1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat kampung, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompetensi. Selain itu, penelitian ini juga membantu peneliti dalam mengasah kemampuan analisis dan pengolahan data yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan lokal.

#### **1.4.2. Bagi Institusi**

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah Kecamatan Negeri Besar untuk merancang kebijakan dan program peningkatan kinerja perangkat kampung, serta sebagai bahan evaluasi untuk program pelatihan, pengelolaan lingkungan kerja, dan penerapan kepemimpinan yang lebih efektif.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengulas teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, kompetensi, serta kinerja perangkat kampung, dan penelitian terdahulu yang relevan.

#### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan analisis data mengenai analisis kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja perangkat kampung, sebagai variabel moderasi. Analisis mencakup profil responden, uji instrumen, dan pengujian hipotesis yang didukung statistik dan teori terkait.

#### **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan penelitian, implikasi, keterbatasan serta saran untuk pihak terkait dan peneliti selanjutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**