

BAB I PENDAHULUAN

1.1.LatarBelakang

Digitalisasi merujuk pada proses mengubah informasi, data, atau konten menjadi bentuk digital yang dapat diakses, diproses, dan disimpan menggunakan perangkat elektronik dan komputer. Ini melibatkan penggunaan teknologi digital untuk menggantikan atau meningkatkan proses manual atau analog yang ada.

Digitalisasi melibatkan beberapa langkah, termasuk pengumpulan data atau informasi dalam bentuk fisik atau analog, pemindaian atau pengambilan data tersebut ke dalam format digital, pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak dan algoritma komputer, dan penyimpanan data digital di sistem atau perangkat penyimpanan elektronik.

Manfaat utama digitalisasi adalah peningkatan efisiensi, produktivitas, dan aksesibilitas. Dengan mengubah informasi menjadi bentuk digital, data dapat dengan mudah ditemukan, diakses, dan dibagikan secara instan. Proses yang sebelumnya memakan waktu dan sumber daya dapat diotomatisasi, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan responsibilitas. Selain itu, digitalisasi juga memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, analisis yang lebih mendalam, dan pengambilan keputusan yang lebih cerdas. Dengan kata lain, digitalisasi adalah proses restrukturisasi domain kehidupan sosial yang didasarkan pada infrastruktur komunikasi dan media digital. Hal ini mencakup penggunaan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan,

seperti produksi dan penggunaan perangkat digital, aplikasi *data-intensive*, dan kebijakan teknologi (Santariuset al., 2023).

Digitalisasi telah memiliki dampak besar di berbagai sektor, termasuk bisnis, pendidikan, pemerintahan, kesehatan, dan masyarakat secara keseluruhan. Contohnya digitalisasi termasuk adopsi pembayaran elektronik, layanan perbankan online, perdagangan elektronik, sistem manajemen informasi rumah sakit, platform *e-learning*, dan layanan pemerintah elektronik.

Sesuai dengan Peraturan Presiden no. 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya, diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik; bahwa untuk meningkatkan keterpaduan dan efisiensi sistem pemerintahan berbasis elektronik diperlukan tata kelola dan manajemen sistem pemerintahan berbasis elektronik secara nasional; Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang juga dikenal sebagai *E-Government (E-Gov)*, merujuk pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam operasional dan pengelolaan pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, partisipasi, dan pelayanan publik.

E-Government melibatkan penggunaan berbagai teknologi seperti komputer, internet, perangkat mobile, dan aplikasi perangkat lunak untuk mendigitalisasi dan mengotomatiskan proses bisnis pemerintahan. Hal ini mencakup berbagai aspek,

mulaidari pengumpulan dan pengolahan data, layanan publik *online*, komunikasi elektronik antar pemerintah dan warga, hingga pengambilan keputusan berbasis teknologi.


Tujuan utama dari *e-government* adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintah dengan mengurangi birokrasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan pelayanan publik. Beberapa manfaat utama *e-government* meliputi: Efisiensi administrasi, pelayanan publik yang lebih baik, transparansi dan akuntabilitas, dan partisipasi warga yang lebih luas.

Namun, implementasi *e-government* juga menghadapi tantangan, seperti akses terbatas ke teknologi, ketimpangan digital antara wilayah perkotaan dan pedesaan, perlindungan data pribadi, dan keamanan siber. Oleh karena itu, penting untuk menjaga kebijakan privasi dan keamanan yang kuat, serta memastikan inklusivitas dalam akses teknologi agar manfaat *E-Government* dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat.

Sesuai dengan Permenpan RB 5/2018 dilakukan evaluasi dan penilaian atas penerapan SPBE pada K/L/D. Pedoman evaluasi ini digunakan sebagai panduan dalam melakukan penilaian untuk mengukur kemajuan pelaksanaan SPBE pada instansi pusat dan daerah. Landasan pelaksanaan evaluasi SPBE tertuang dalam Permenpan RB bukan pada Perpres karena Permenpan RB 5/2018 terbit lebih dahulu sebelum Perpres 95 Tahun 2018 terbit.

Evaluasi dan penilaian indeks SPBE Nasional akan menghitung tingkat kematangan yang terbagi atas dua bagian. Pertama tingkat kematangan pada kapabilitas proses, kedua tingkat kematangan pada kapabilitas layanan. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.1, dapat dilihat hasil evaluasi SPBE yang dilakukan pada bagian Sekretariat Jenderal Lembaga Negara.

Tabel 1.1. Evaluasi SPBE tahun 2021 bagian Sekretariat Jenderal Lembaga Negara.


Hasil Evaluasi SPBE Sekretariat Jenderal Lembaga Negara

No.	Nama Instansi	Indeks SPBE	Predikat
1.	Badan Pemeriksa Keuangan	3,07	Baik
2.	Dewan Perwakilan Daerah	2,54	Cukup
3.	Dewan Perwakilan Rakyat	2,84	Baik
4.	Kejaksaan Agung	1,30	Kurang
5.	Komisi Yudisial	2,21	Cukup
6.	Mahkamah Agung RI	2,49	Cukup
7.	Mahkamah Konstitusi	1,70	Kurang
8.	Majelis Permusyawaratan Rakyat	2,06	Cukup

Sumber : KEP MENPAN-RB no. 1503 Tahun 2021

Berdasarkan Keputusan MENPAN-RB nomor: 1503 tahun 2021 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Kementerian, Lembaga Dan Pemerintah Daerah Tahun 2021, dapat dilihat bahwa indeks SPBE yang didapat oleh instansi Kejaksaan Agung termasuk dalam kategori “Kurang”.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesiapan instansi pemerintahan di Indonesia, khususnya pada instansi aparat penegak hukum, yaitu pada instansi Kejaksaan Republik Indonesia, khususnya pada

satuan kerja daerah Kejaksaan Negeri Pasaman, yang berada pada Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat.

Penerapan digitalisasi yang sudah diterapkan pada instansi Kejaksaan RI terhadap masing-masing satuan kerja adalah, dengan adanya penerapan Sistem Persuratan & Disposisi secara Elektronik (SIPEDE), absensi dengan menggunakan perangkat *smartphone*, penerapan rapat/pertemuan secara virtual, dan yang baru-baru ini yaitu penerapan sistem administrasi kepegawaian (kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dll) yang bernama *simkari*.

Temuan terkait fenomena *technostress* pada satuan Kejaksaan Negeri Pasaman itu sendiri, terdapat beberapa pegawai yang masih belum mampu secara mandiri untuk menggunakan perangkat teknologi dalam alur birokrasi dan administrasi pada Kejaksaan Negeri Pasaman. misalkan beberapa pegawai masih terkendala dalam penggunaan aplikasi absensi secara *mobile*. dan juga terdapat penerapan aplikasi SIPEDE dari beberapa pegawai yang tidak berjalan sebagaimana mestinya, dimana akun pada aplikasi SIPEDE tersebut yang beratas namakan pegawai yang tergolong senior yang sudah merasa tidak mampu lagi untuk beradaptasi pada penerapan transformasi digital, memberikan penugasan kepada pegawai yang lebih junior yang lebih cakap dalam penggunaan perangkat teknologi, dimana hal ini juga menimbulkan stress terhadap penggunaan perangkat teknologi dari berbagai kalangan umur. baik dari pegawai yang tergolong lebih senior yang merasa tidak mampu untuk beradaptasi terhadap perubahan digitalisasi dan juga dari kalangan pegawai yang lebih junior yang mengalami stress



karena pembebanan kerja yang merangkap *job desk* pegawai yang lebih senior. Dari hasil wawancara yang didapat dari Kepala Urusan Tata Usaha, Kepegawaian, Keuangan dan PNBK pada Kejaksaan Negeri Pasaman, penerapan sistem yang disebut *diatas* masih belum berjalan sempurna karena kurangnya pemahaman masing-masing pegawai terhadap penerapan penggunaan perangkat teknologi, terlebih minimnya sosialisasi yang diadakan oleh pihak pusat terkait aplikasi-aplikasi yang digunakan. Sehingga menyebabkan penerapan dari Digitalisasi pada Satuan Kerja Kejaksaan Negeri Pasaman berjalan kurang efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sukses dalam proses transformasi dalam suatu organisasi salah satunya adalah *leadership*. *Leadership* mengacu pada peran dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh individu yang bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi.



Transformational

leadership memegang peranan penting dalam transformasi suatu organisasi.

Transformational leadership adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi, menginspirasi, dan mengubah bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang menggunakan gaya *transformational leadership* mampu menciptakan ikatan emosional dengan bawahan, membangkitkan semangat, dan mendorong mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan organisasi (Runa, 2023). *Transformational leadership* lebih cocok digunakan dalam kondisi digitalisasi karena transformasional *leadership* menekankan pada pengembangan visi yang inspiratif dan inovasi.

Dalam era digitalisasi, di mana perubahan teknologi terjadi dengan cepat, pemimpin transformasional mampu mengilhami tim untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut (Gumaradewi et al., 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Waisy et al., (2020), menunjukkan adanya pengaruh positif dari *transformational leadership* (TL) terhadap *affective commitment to change* (ACC). Ketika pemimpin menggunakan *transformational leadership*, karyawan cenderung memiliki tingkat *affective commitment to change* yang lebih tinggi. Pemimpin yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberikan arahan yang jelas terkait perubahan organisasi, dapat menciptakan iklim emosional dan sikap positif karyawan terhadap inisiatif perubahan.



Variabel lain yang perlu diperhatikan dalam keberhasilan organisasi untuk melalui transformasi digital adalah *technostress*. *Technostress* adalah suatu kondisi yang dialami oleh individu yang sulit beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat dan kompleks. *Technostress* adalah stres yang dialami oleh pengguna teknologi informasi dan komunikasi akibat penggunaan teknologi tersebut. *Technostress* dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kelebihan beban informasi (*techno-overload*), invasi teknologi (*techno-invasion*), kompleksitas teknologi (*techno-complexity*), ketidakamanan teknologi (*techno-insecurity*), dan ketidakpastian teknologi (*techno-uncertainty*).

Technostress dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dengan menurunkan produ

ktivitas, kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Technostress* juga dapat meningkatkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Technostress pertama kali diciptakan pada tahun 1984 dalam buku "*Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*" (Brod, 1984). Brod menjelaskan *technostress* sebagai "penyakit adaptasi modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan mengatasi teknologi komputer baru dengan cara yang sehat". Definisi ini telah berkembang dari waktu ke waktu dan definisi yang paling baru dan diterima secara luas adalah bahwa *technostress* adalah stres yang dialami pengguna teknologi informasi dan komunikasi karena penggunaan teknologi. *Technostress* dapat dipecah menjadi subskala yang disebut '*Technostress Creators*', yang diciptakan oleh Tarafdar et al. (2007) sebagai *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity* dan *techno-uncertainty*. Singkatnya, *technostress* adalah suatu kondisi yang dialami oleh individu yang sulit beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat dan kompleks.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrulli et al., (2023), menunjukkan bahwa penerapan cara kerja baru secara terdigitalisasi di masa pandemi Covid-19 berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan adanya fenomena *technostress* yang terjadi di antara karyawan / pegawai.

Selanjutnya, *readiness for change* (RFC) juga digunakan sebagai variabel media dalam penelitian ini, karena *readiness for change* merupakan kemampuan suatu organisasi dalam mengadopsi perubahan dengan efektif. *Readiness*

for change dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen pimpinan, partisipasi karyawan, sumber daya organisasi, dan budaya organisasi (Thien, 2019).

Operasionalisasi *readiness for change* dalam organisasi mengacu pada proses mendefinisikan dan mengukur *readiness for change* secara konsisten dan bermakna.

Salah

salah satu tantangan signifikan dalam menilai kesiapan organisasi untuk berubah adalah kurangnya konsistensi dalam bagaimana *readiness for change* didefinisikan dan diukur.

Asumsi yang berbeda yang dibuat tentang apa yang merupakan *readiness for change* di tingkat organisasi, yang dapat mempersulit penilaian kesiapan secara akurat dalam praktiknya (Khan et al., 2014).



Untuk mengatasi tantangan ini, penting untuk menetapkan definisi *readiness for change* yang jelas dan konsisten yang relevan dengan konteks spesifik organisasi.

Ini mungkin melibatkan identifikasi faktor kunci yang berkontribusi terhadap *readiness for change*, seperti sikap karyawan, budaya organisasi, dan sumber daya yang tersedia. Setelah faktor-faktor ini diidentifikasi, langkah-langkah yang tepat dapat dipilih untuk menilai kesiapan perubahan dengan cara yang valid dan dapat diandalkan.

Variabel selanjutnya yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *affective commitment to change* (ACC). Dimana merupakan turunan dari penerapan Komitmen. Komitmen adalah sikap psikologis yang mengikat individu untuk bertindak atau berpegang pada suatu tujuan, nilai,

atau tindakan tertentu. Dalam konteks *continuance intention*, komitmen dapat mencerminkan konsistensi individu dalam mempertahankan penggunaan atau adopsi suatu layanan atau sistem, bahkan ketika menghadapi tantangan atau perubahan. Sedangkan *affective commitment to change* merujuk pada komitmen individu terhadap perubahan organisasi atau perubahan yang diusulkan. Ini mencerminkan sikap positif dan afektif individu terhadap perubahan tersebut, yang melibatkan tingkat keterikatan emosional terhadap perubahan dan keinginan yang kuat untuk mendukungnya (Chou et al., (2021).

Affective commitment to change (ACC) didefinisikan sebagai "aspirasi untuk mendukung inisiatif perubahan organisasi berdasarkan manfaat yang penting" (Gil et al., 2023). Dengan pertimbangan bahwa *affective commitment to change* mengacu pada keterikatan emosional dan sikap positif karyawan terhadap inisiatif perubahan tertentu dalam sebuah organisasi, maka variabel ini dianggap relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Dimana karyawan dengan tingkat ACC yang lebih tinggi cenderung menunjukkan sikap yang mendukung dan terlibat dalam perilaku yang mendukung implementasi inisiatif perubahan.

Karyawan yang memiliki tingkat ACC yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan, sehingga mereka lebih mungkin untuk beradaptasi dan berkontribusi pada keberhasilan perubahan organisasi (Waisy et al., 2020).

Untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang cukup kredibel / mampu dalam hal pemahaman mengenai fenomena terhadap kesiapan pegawai pada satuan Kejaksaan Negeri Pasaman menghadapi perubahan dalam menghadapi transformasi menuju Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Wawancara ini dilakukan kepada Kepala Kejaksaan Negeri Pasaman, Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Pasaman, Kepala Urusan Tata Usaha, Kepegawaian, Keuangan dan PNBPN, Para Kepala Seksi (Tindak Pidana Umum, Tindak Pidana Khusus, Intelijen dan Perdata & Tata Usaha Negara, dan Pengelolaan Barang Bukti dan Rampasan), serta Operator pada Satuan Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat poin-poin penting yang menjadi perhatian, yaitu: tingkat kesiapan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai secara keseluruhan cenderung minim. Dikarenakan adanya rasa enggan / malas untuk mengikuti perubahan dikarenakan sudah merasa nyaman dengan sistem yang ada (penggunaan sistem secara konvensional), adanya ketidakcapaian dalam penggunaan perangkat teknologi yang cenderung memicu stress ketika menghadapi perubahan sistem, fasilitas perangkat / sarana prasarana yang kurang mendukung dalam menerapkan ekosistem berbasis elektronik, terdapat gap antar generasi *millennial*, *Gen-Z*, *Gen-X* dan *baby boomers*, dimana generasi *millennial* dan *gen-z* bisa beradaptasi terhadap perubahan / transformasi digital, sedangkan *gen-x* dan *baby boomers* cenderung kesulitan, bahkan ada yang menolak melakukan transformasi digital. Hal

ini menyebabkan adanya ketimpangan dalam hal pembebanan kerja terhadap pegawai, dimana segala hal yang berurusan dengan perangkat Teknologi biasanya dibebankan kepada pegawai yang termasuk dalam kategori generasi *millennial* dan *gen-z*. Namun menurut hasil wawancara dengan Kepala Kejaksaan Negeri Pasaman, beliau mengatakan hal ini merupakan suatu fase yang dirasa menjadi tahap dalam menghadapi perubahan, khususnya terkait transformasi digital. Karena seiring berjalannya waktu, Generasi *baby boomers* dan *gen-x* ini akan tergerus (pensiun) dan generasi *millennial* dan *gen-z* akan memegang kendali dalam hal penerapan SPBE / *e-government* ini.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* dan *technostress* terhadap *affective commitment to change* yang dimediasi oleh *readiness for change*. yang mana pada penelitian kali ini akan mengambil data dari instansi Kejaksaan Negeri Pasaman. Hasil penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan organisasi pemerintahan untuk mengatasi tantangan-tantangan yang timbul dari transformasi digital.

Dengan demikian, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan untuk memahami pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi pemerintahan dan membantu pemerintah dan organisasi pemerintahan dalam membuat keputusan yang tepat.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanapengaruh*transformational leadership*terhadap*readiness for change*?
2. Bagaimanapengaruh*readiness for change*terhadap*affective commitment to change*?
3. Bagaimanapengaruh*technostres*terhadap*readiness for change*?
4. Bagaimanapengaruh*transformational leadership*terhadap*affective commitment to change*?
5. Bagaimanapengaruh*technostres*terhadap*affective commitment to change*?
6. Bagaimanapengaruh*transformational leadership*terhadap*affective commitment to change* yang di mediasi oleh *readiness for change*?
7. Bagaimanapengaruh*technostres*terhadap*affective commitment to change* yang di mediasi oleh *readiness for change*?



1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness for change*
2. Untuk menguji pengaruh *readiness for change* terhadap *affective commitment to change*
3. Untuk menguji pengaruh *technostres* terhadap *readiness for change*
4. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment to change*
5. Untuk mengetahui pengaruh *technostres* terhadap *affective commitment to change*

6. Untuk menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment to change* yang di mediasi oleh *readiness for change*
7. Untuk mengetahui pengaruh *technostress* terhadap *affective commitment to change* yang di mediasi oleh *readiness for change*

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi / Lembaga / Satuan Kerja

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Kejaksaan RI dalam pengolahan SDM dan juga sebagai saran atau masukan maupun pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah penerapan digitalisasi pada satuan kerja. Dan hasil dari penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam rangka efisiensi transformasi organisasi pada Kejaksaan Republik Indonesia, khususnya pada satuan kerja Kejaksaan Negeri Pasaman. Hasil penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan organisasi pemerintahan untuk mengatasi tantangan-tantangan yang timbul dari transformasi digital;

2. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antar teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata

yang ada dilapang andalam menganalisa di Satuan Kerja Kejaksaan Negeri Pasaman;

3. Bagaimana penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai referensi atau sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi setiap andalam menghadapi perubahan.

1.5. Ruang Lingkup

Penelitian ini akan membatasi cakupan penelitian agar maksud dan tujuan tercapai dengan akurat dan sesuai target. Sehubungan dengan itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh *transformational leadership* (TL), *technostress* (TC), terhadap *affective commitment to change* (ACC) dengan *readiness for change* (RFC) sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan pada staff dan pegawai pada satu andalasan Negeri Pasaman.

1.6. Sistematika Penulisan

Pembahasan dan penyusunan penulisan dari penelitian ini terdiri dari sub-bab yang saling berkaitan, dengan rincian:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama pada penelitian ini akan membahas mengenai pendahuluan. Pada bagian bab pendahuluan akan dijelaskan latar belakang masalah penelitian,

perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab II ini akan menjelaskan teori-teori dan telaah pustaka dari variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *transformational leadership*, *technostress*, *readiness for change* dan *affective commitment to change*, setelah dibahas mengenai telaah pustaka akan diuraikan kerangka penelitian serta hipotesis yang akan memberikan jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan.



BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan terkait variabel penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai karakteristik sampel dari penelitian, analisis deskriptif dari variabel penelitian. Kemudian pada bab ini juga mengemukakan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis tertentu yang diperoleh serta perbandingannya dengan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian yang akan memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

