

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan pemeran utama kegiatan pembelajaran yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses kegiatan proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya upaya peningkatan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sebagai pengelola kegiatan pembelajaran di kelas.

Keberhasilan siswa dalam mencapai tujuannya, tidak lepas dari peran dan tanggung jawab guru di kelas. Karena guru adalah pemimpin tertinggi bagi siswa di kelas, maka dalam mengelola kelas, guru harus mampu menciptakan kondisi sosio emosional yang kondusif serta berusaha melakukan pembinaan yang baik dengan siswa di kelas saat proses pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Alma (2008:3) menjelaskan bahwa kegiatan mengajar merupakan suatu keterampilan yang dengan sendirinya dapat dipelajari sebagai suatu ilmu yang juga sebagai seni. Dalam hal ini, seorang guru harus bersifat sebagai artis dan sebagai *scientist*. Sebagai seorang artis, guru harus dapat berperan di depan kelas,

sebagaimana seorang artis berperan di atas panggung yang selalu digemari oleh penonton. Guru harus digemari oleh anak didiknya, bukan sebaliknya dibenci dan dijauhi. Sebagai *scientist*, guru dipandang sebagai orang yang paling berpengetahuan. Dia bukan saja berkewajiban menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswanya, tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan itu dan terus menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya. Guru harus selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya perpaduan antara peran guru sebagai artis dan *scientist* dapat menentukan keberhasilan pembelajaran di dalam kelas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7 menjelaskan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Guru profesional harus memiliki komitmen kerja, kualifikasi akademik, kompetensi, dan tanggung jawab yang dipersyaratkan sebagai dasar untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Saud (2009 : 76) mengemukakan bahwa ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai komitmen terhadap organisasi atau komitmen pada proses belajar siswa, menguasai materi pelajaran dan cara mengajarkannya, mampu berpikir sistematis mengenai hal yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya, serta menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, dan senantiasa meningkatkan profesionalismenya. Selanjutnya, Rusman (2009:370) mengemukakan ciri-ciri guru profesional yaitu: (1) komitmen dalam kepentingan siswa dan pelaksanaan pembelajaran; (2)

menguasai secara mendalam materi dan penggunaan strategi pembelajaran; (3) mampu berpikir sistematis dan selalu belajar dari pengalaman, mau refleksi diri, dan koreksi; (4) proses belajar mengajar menjadi semakin baik, dan (5) bertanggung jawab memantau dan mengamati tingkah siswa melalui kegiatan evaluasi dan mampu membuat program evaluasi analisis, remedial, dan melaksanakan bimbingan.

Sejalan dengan hal di atas, Arifin (2000:105) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang yang mempunyai tugas profesional yaitu : (1) profesi harus dapat memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan atas prinsip-prinsip ilmiah yang dapat diterima oleh masyarakat dan prinsip-prinsip itu telah benar-benar well-established; (2) harus diperoleh melalui latihan kultural dan profesional yang cukup memadai; (3) menguasai perangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan; (4) harus dapat membuktikan skill yang diperlukan masyarakat; (5) memenuhi syarat-syarat penilaian terhadap penampilan dalam pelaksanaan tugas dilihat dari segi waktu dan cara kerja; (6) harus dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji; (7) merupakan tipe pekerjaan yang memberikan keuntungan yang hasil-hasilnya tidak dibakukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu; (8) merupakan kesadaran kelompok yang dipolakan untuk memperluas pengetahuan yang ilmiah menurut bahasa teknisnya; (9) harus mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada dalam profesi selama hidupnya, dan tidak menjadikan profesinya sebagai batu loncatan ke profesi lainnya; (10) harus menunjukkan

kepada masyarakat bahwa anggota-anggota profesionalnya menjunjung tinggi dan menerima kode etik profesionalnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa guru profesional harus memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi. Seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, tidak saja mampu menguasai materi pelajaran, strategi, dan metode mengajar, tetapi guru juga dituntut untuk mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan menyediakan atau menciptakan situasi pembelajaran dan kondisi belajar yang kondusif yaitu aktif, inovatif, kreatif, efektif, serta menyenangkan. Hal ini akan memungkinkan kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan dan tujuan pembelajaran.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar mereka memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi, sehingga mampu dan mau melaksanakan pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Akan tetapi, menurut Soedijarto (2008 : 14), bangsa Indonesia masih dihadapkan pada masalah guru mulai dari tingkat SD hingga SMA yang kurang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Saragih (2012 : 117) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa permasalahan yang dialami guru sekolah menengah saat ini adalah lemahnya Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi menunjuk pada tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya dengan melakukan upaya sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Colquitt dkk. (2009 : 67) mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jadi, seorang guru yang memiliki Komitmen Organisasi tinggi terhadap sekolah tempatnya bertugas, tidak berkehendak meninggalkan sekolah tersebut, karena dia merasa bahwa tujuan organisasi sesuai dengan tujuannya. Sebagaimana pandangan Walker (1992 : 87), komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan organisasi dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan.

Komitmen merupakan derajat kemauan individu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi dan memiliki niat untuk berpartisipasi aktif secara terus menerus pada organisasi tersebut (Newstrom & Davis, 2007 : 18). Dalam konteks SMP dapat dikemukakan bahwa guru yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan memiliki kemauan yang tinggi untuk mengenali semua aspek sekolah dan berkeinginan untuk senantiasa melibatkan diri dalam kegiatan sekolah. Luthans (2006 : 249) mengemukakan bahwa sebagai suatu bentuk dari sikap, Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi warga organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi, dan kemauan untuk menerima nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi.

Komitmen Organisasi sebagai suatu bentuk sikap individu dipengaruhi oleh faktor internal ataupun eksternal. Sesuai dengan hakikat komitmen dan

faktor-faktor yang memengaruhinya. Newstrom & Davis (2007 : 21) menjelaskan hubungan antara komitmen dengan kepuasan atau ketidakpuasan yang berdampak secara langsung terhadap tingkat kinerja dan imbalan yang diterima, serta persepsi terhadap kewajaran imbalan. Selanjutnya, Irfan dan Marzuki (2018 : 137) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan Komitmen Organisasi di kalangan akademisi. Kreitner dan Kinicki (2007) menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan faktor yang memengaruhinya, yaitu faktor psikologis dan sosial yang mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat, serta faktor organisasi yang meliputi komunikasi dan situasi internal organisasi.

Selanjutnya, menurut David (dalam Sopiah, 2008:163) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) faktor personal, misalnya tingkat pendidikan, kepribadian; (2) faktor karakteristik pekerjaan, misalnya jabatan, tantangan dalam pekerjaan; (3) faktor karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi, besar kecilnya organisasi, dll, dan (4) faktor pengalaman, misalnya masa kerja karyawan. Sementara Stum (1998:176) berpendapat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dalam suatu organisasi adalah: (1) budaya keterbukaan; (2) kepuasan kerja; (3) kesempatan personal untuk berkembang; (4) arah organisasi; dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Mengacu pada penjelasan Kreitner dan Kinicki (2007:381) dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan

faktor yang mempengaruhinya, yaitu : (1) psikologis dan sosial, mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat; (2) organisasi, meliputi komunikasi dan situasi internal organisasi; (3) karakteristik proyek, yaitu penundaan pengembalian investasi; dan (4) kontekstual, yakni tekanan politik eksternal. Berdasarkan penjelasan Baron dan Greenberg (1990:173) dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan tingkat komitmen seseorang, yaitu: (1) semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin menarik suatu pekerjaan bagi seseorang dan akan semakin tinggi komitmennya, (2) semakin terbuka kesempatan bekerja di tempat lain, akan berakibat pada semakin rendahnya komitmen, (3) sifat-sifat pribadi seseorang, seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada saat ini berpengaruh pada komitmennya, (4) situasi atau budaya organisasi, seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan mampu membuat komitmen pegawainya menjadi tinggi, demikian halnya dengan perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraannya. Berdasarkan penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg dapat diketahui bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Lebih lanjut Colquitt (2009:34) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah *individual mechanisms* (mekanisme kerja seseorang) yaitu berupa variabel : *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Stress* (beban kerja), *Motivation* (motivasi), *Truste Justice & ethics* (keyakinan kepada keadilan), dan *Learning & Decision Making* (kemampuan dalam pengambilan keputusan). Selanjutnya dijelaskan variabel yang

mempengaruhi *individual mechanisms* adalah: (1) *Organizational Mechanisms* (mekanisme dalam organisasi, yaitu *organizational culture* (budaya organisasi) dan *organizational struktur* (struktur organisasi); (2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok), yaitu : *leadership styles and behaviors* (gaya dan perilaku pemimpin), *Leadership Power & Influence*, (kekuatan pemimpin dan pengaruhnya) *Teams Processes*, (proses dari tim) *Teams Characteristics* (karakter dari tim); (3) *individual characteristics* (atau karakter individu) yaitu berupa: *Personality & Cultural Values* (kepribadian dan nilai budaya seseorang); dan (4) *Ability* (kemampuan seseorang). Dari uraian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan dan motivasi berprestasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Robbins (2006:448) berpendapat bahwa faktor kepemimpinan, faktor kontingensi lingkungan, dan faktor kontingensi bawahan dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Artinya, bahwa puas tidaknya seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pemimpin, lingkungan, atau budaya dalam organisasinya serta pengaruh perilaku karyawan. Sementara Gibson (1997:334) menjelaskan kepuasan pengikut dipengaruhi oleh sumber kekuasaan pemimpin, persepsi jenis kekuasaan, gaya dan pengalaman pemimpin, gabungan situasi atau budaya organisasi, kebutuhan, pengalaman dan tujuan pengikut. Uraian ini menjelaskan bahwa budaya dalam organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Selanjutnya Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:13) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *ability* dan faktor motivasi, yang dirumuskan $Kinerja = Ability \times Motivasi$. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi

adalah *Attitude* x situasi sedangkan *Ability* adalah *Knowledge* x *skill*. Uraian ini memberikan penjelasan bahwa situasi yang terjadi dalam organisasi atau kebiasaan yang terjadi dengan kata lain budaya dalam suatu organisasi, keahlian anggota dan motivasi anggota dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang di tempat kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara, koordinator pengawas SMP Kota Medan menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi guru SMP masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru baik di sekolah maupun di kelas. Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal di Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) SMP di Kota Medan yang dilakukan pada tanggal 9 Januari 2018 diperoleh data berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru, antara lain: (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan; (2) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, (3) kesejahteraan guru yang belum memadai, (4) rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki guru, (5) kesadaran akan komitmen dalam diri guru masih kurang, (6) budaya organisasi yang belum kondusif di dalam lingkungan sekolah. Selanjutnya, hasil pengawasan yang dilakukan pengawas SMP Kota Medan menunjukkan data sebagai berikut :

Tabel 1.1. Hasil Pengawasan Guru SMP Negeri Se-Kelurahan Teladan Timur

No.	Aspek pengawasan	Persentase
1.	Memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap.	56
2.	Menerapkan pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan ilmu pendidikan.	45
3.	Kegiatan evaluasi hasil belajar sesuai standar dan keterbukaan.	60
4.	Refleksi hasil pembelajaran dengan Penilaian Tindakan Kelas (PTK).	50
Rata-rata		52,75

Sumber : Laporan Pengawas SMP Medan TP. 2017/2018

Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi *International Education Achievement*, (2007) menjelaskan bahwa rendahnya kualitas pendidikan dimaksud antara lain: (1) kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal; (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa; (3) Rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar.

Berdasarkan penelitian Wahyuning (2016) bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, komitmen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. budaya organisasi, komitmen, motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas dapat diketahui beberapa variabel yang terkait dengan masalah komitmen organisasi, yaitu: budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi, dimana hubungan antara variabel dapat

dijadikan menjadi model teoretis Komitmen Organisasi guru di SMP. Oleh karena itu, dalam rangka mengatasi permasalahan Komitmen Organisasi guru SMP di Medan diperlukan suatu studi tentang faktor-faktor yang mengendalikan Komitmen Organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka ditemukan berbagai variabel yang mempengaruhi Komitmen Organisasi, baik secara empiri maupun konseptual yaitu budaya organisasi, kepuasan dan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, direncanakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi di SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
2. Apakah keahlian dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
3. Apakah pengendalian stres dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
4. Apakah keadilan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;

5. Apakah tim kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
6. Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
7. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
8. Apakah disiplin dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
9. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
10. Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?;
11. Apakah motivasi berprestasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan, pengetahuan, waktu, dan materi peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu: Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini akan dikemukakan Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Penelitian ini tidak

mengungkap faktor-faktor lain yang mungkin ikut mempengaruhi Komitmen Organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan ?

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pendidikan khususnya yang terkait dengan administrasi pendidikan, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Secara Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan menghasilkan sumbangan tesis tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap Komitmen Organisasi di SMP Negeri Kelurahan Teladan Timur Kota Medan.

2. Manfaat Secara Praktis.

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi guru

Untuk dapat meningkatkan Komitmen Organisasi melalui peningkatan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

b. Bagi kepala sekolah

Sebagai informasi secara empiris agar meningkatkan kerjasama, budaya organisasi dan memperhatikan kebutuhan guru agar puas dalam bekerja dan member kesempatan kepada guru mengikuti pelatihan dan seminar maupun mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membuat kebijakan yang relevan untuk peningkatan Komitmen Organisasi guru dengan cara meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan maupun seminar.

b. Bagi peneliti Selanjutnya

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan sebagai rujukan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.