

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus

mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) merupakan salah satu unit pelaksana teknis lingkungan Departemen Perindustrian yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI). Balai Besar Bahan dan Barang Teknik mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian dan pengembangan, standarisasi pengujian di B4T ada pengujian kimia, pengujian limbah dan juga pengujian teknik. Seperti Pengujian kimia menguji pelumas, cat, bahan bakar, kimia logam, pupuk dan batuan,

pengujian limbah menguji limbah cair dan limbah padat, pengujian barang teknik menguji pipa PVC dan asesories, karung, kompor gas bahan karet dan plastik. Kegiatan kalibrasi meliputi kalibrasi untuk alat ukur, alat uji dan alat inspeksi meliputi bidang kalibrasi: tekanan, massa dan timbangan, gaya, instrument penganalisa, suhu, volumetri, kelistrikan dan dimensi. Jasa kalibrasi tersebut dapat dilaksanakan dilokasi pabrik maupun di Laboratrium Kalibrasi B4T.

Sertifikasi mutu barang dan bahan berdasarkan SNI seperti : ban dalam dan luar kendaraan dan baterai kering, Sertifikasi mutu ISO 9001:2000 seperti : pertambangan dan bahan galian, pembuatan kotas dan minyak, logam dasar dan produk dari logam sertifikasi personel untuk petugas pengembalian contoh (PPC) seperti: produk padatan, cair dan gas, inspeksi teknik dalam rangka pengembangan industri bahan dan barang teknik mengadakan kemitraan dengan berbagai pihak terkait seperti perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, lembaga/institusi, industri dan perusahaan jasa yang sejenis dengan B4T. Dalam tugasnya, B4T didukung oleh personil yang memiliki kompetensi diberbagai bidang, dengan kualifikasi nasional maupun internasional serta didukung oleh lembaga dan laboratorium yang terakreditasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan

kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai yang baik adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi tersebut.

Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya, hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Pegawai yang kompetitif, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan di dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan

keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu juga peranan disiplin kerja tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya disiplin kerja dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Disiplin kerja dilihat dari beberapa aspek yaitu kehadiran, mematuhi tata tertib dan peraturan dari instansi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi instansi.

Dengan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik maka diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan pada suatu instansi akan meningkat pula kelancaran dalam proses kerja. Dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
1.	Kesetiaan
2.	Prestasi kerja
3.	Tanggung jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Pada Tabel 1.1 disebutkan ada 8 unsur yang meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Tabel 1.2
Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	91 – 100	Amat Baik
2.	76 - 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) Tahun 2014-2015 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Rata-Rata Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)
Pegawai Di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung
Tahun 2014-2015

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2014		Tahun 2015	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	85	Baik	76	Baik
2.	Prestasi Kerja	77	Baik	78	Baik
3.	Tanggung Jawab	71	Cukup	73	Cukup
4.	Ketaatan	72	Cukup	71	Cukup
5.	Kejujuran	76	Baik	80	Baik
6.	Kerjasama	74	Baik	78	Baik
7.	Prakarsa	78	Baik	79	Baik
8.	Kepemimpinan	76	Baik	70	Cukup
Jumlah		609		605	
Rata-Rata		76,12%	Baik	75,62%	Cukup

(Sumber : Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dari tahun 2014 hingga tahun 2015 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung, terutama unsur kepemimpinan. Dimana nilai unsur kepemimpinan dari tahun 2014 sebesar 76 dan terjadi penurunan pada tahun 2015 sebesar 70, hal ini terjadi kepemimpinan yang berjalan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung dimana

kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan tersebut sehingga berdampak pada ketidak efektifan pekerjaan dan hal ini menunjukkan bahwa perhatian secara individual antara pemimpin dengan pegawai kurang. Pemimpin juga tidak cepat tanggap atas persoalan-persoalan atau masalah yang ada di instansi, dan kurangnya pemimpin dalam memotivasi dan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Setelah melakukan wawancara ternyata timbul beberapa masalah di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan instansi, masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kurang terjalannya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan pegawai lain, dan pegawai masih

mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi dan juga kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin, sehingga pegawai masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor. Fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai bahwa terdapat permasalahan dalam cara pemimpin dalam memimpin pegawai. Pada proses ini pemimpin memiliki peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan instansi. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana instansi akan dibawa.

Kinerja pegawai yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan instansi serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan yaitu bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung mengenai kepemimpinan menunjukkan bahwa :

1. Pemimpin tidak menegur apabila ada pegawai tidak menaati peraturan yang berlaku di instansi.
2. Terdapat permasalahan komunikasi antara pemimpin dan bawahan.

3. Pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan, yaitu faktor disiplin kerja. Sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan faktor penting agar instansi tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung Pada Bulan Juli s/d Desember 2015

Bulan	Keterangan			Jumlah pegawai absen	Jumlah pegawai	Presentase ketidakhadiran pegawai (%)
	Sakit	Izin	Alpha			
Juli	1	4	3	8	156	5%
Agustus	-	9	4	13	156	8%
September	2	12	4	18	156	11%
Oktober	1	8	2	11	156	7%
November	3	15	6	24	156	15%
Desember	-	19	11	30	156	19%
Presentase = Jumlah pegawai absen : Jumlah pegawai x 100%						

Sumber : Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung mengalami kenaikan. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang mengalami kenaikan rata-rata 10,83% setiap bulannya. Kenaikan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena banyak pegawai yang izin untuk urusan keperluan keluarga dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tingginya ketidakhadiran pegawai ini menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan informasi wawancara dari Bagian Kepegawaian Balai Besar Bahan dan Barang Teknik mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa :

1. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih ada pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu.
2. Adanya pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan pekerjaan.
3. Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pemimpin dan juga pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai keuntungan yang maksimum atau pencapaian organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya disiplin kerja pegawai yang baik serta adanya dukungan pemimpin yang kebijakannya mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Alasan penulis mengambil judul kepemimpinan dan disiplin kerja adalah karena kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan instansi.

Pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas instansi dan peningkatan kinerja yang berorientasi pada tujuan instansi. Disiplin kerja juga sangat penting dalam menentukan tujuan instansi tersebut dapat tercapai atau tidak. Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kedisiplinan yang tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan instansi yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka ditemukan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang terjadi di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target.
2. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku kurang maksimal.
3. Tidak adanya kekompakan antar sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Pemimpin Tidak menegur apabila ada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
6. Terdapat permasalahan komunikasi antara pemimpin dan bawahan.
7. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masuk kerja tidak tepat waktu.
8. Pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Masih ada pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.

3. Bagaimana kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung, baik secara Parsial maupun Simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
2. Disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
3. Kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung, baik secara Parsial maupun Simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek terutama mengenai

pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khusus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada hubungannya dengan masalah mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung

Dengan penelitian ini akan dihasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam hal kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk memperkaya pemikiran sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut.