

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era yang sangat maju ini perlu menerapkan teori manajemen yang ada untuk memajukan perusahaan agar menjadi perusahaan yang baik dan mencapai tujuan dari perusahaan itu. Manajemen pada dasarnya berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat tertinggi dari produktivitas pada pelayanan di suatu kegiatan. Pada suatu instansi membutuhkan seorang manajer yang terdidik dalam pengetahuan dan keterampilan tentang perilaku manusia untuk mengelola kegiatan. Manajemen merupakan serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik, dan informasi) dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Handoko, 2016).

Organisasi dikatakan beroperasi dengan baik, jika tidak hanya dilihat dari sisi seberapa banyak produk yang dihasilkan, tetapi juga dilihat dalam hal yang mendorong tersebut yaitu kualitas SDM dalam organisasi itu sendiri. Manajemen SDM termasuk kedalam aspek penting dalam beroperasinya organisasi. Dimana manusia memiliki peran aktif serta berpengaruh pada setiap kegiatan organisasi, sebab manusia merupakan salah satu faktor produksi (suatu kebutuhan usaha yang dibutuhkan agar produktivitas organisasi berjalan dengan lancar) yang sanggup mengelola faktor produksi lainnya, sehingga manusia dapat menjadi sosok yang melakukan perencanaan dan penentu tercapai tidaknya tujuan organisasi (Dewi *et al*, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Anggraini (2023). Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang memperoleh hasil yang maksimal.

Kinerja (*performance*) adalah suatu penjelasan/gambaran akan suatu tingkat dari pencapaian operasional sebuah program kerja/kebijakan untuk menggapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang termasuk melalui perencanaan strategis sebuah organisasi (Moeheriono, 2012). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menciptakan sistem yang mendorong setiap individu untuk memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Salah satu cara yang efektif adalah melalui adanya persaingan positif dilingkungan kerja, di mana setiap pegawai berusaha memperoleh pengakuan dan kepercayaan untuk mendapatkan amanah atau tanggung jawab yang lebih besar.

Persaingan yang sering terjadi dalam hal ini yaitu dalam upaya untuk meraih promosi jabatan yang telah direncanakan oleh organisasi. Proses ini tidak hanya mempercepat pengembangan karir pegawai, tetapi juga menumbuhkan semangat kompetitif yang sehat diantara mereka.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan karir bagi pegawai akan mampu memberikan ukuran prestasi kerja lebih di satu pihak (Efendi, 2024). Pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting yang dapat memacu peningkatan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai melihat adanya kesempatan untuk berkembang, mendapatkan promosi, atau meningkatkan keahlian, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Pengembangan karir memiliki keterkaitan erat dengan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ketika pegawai melihat adanya kesempatan untuk berkembang, mendapatkan promosi, atau meningkatkan keahlian, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Fajrin *et al*, 2025). Motivasi kerja adalah aspek yang perlu mendapat perhatian serius dalam setiap organisasi merupakan suatu upaya memastikan bahwa seluruh pegawai mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mewujudkan tujuan bersama. Dengan demikian, organisasi perlu memelihara motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 10 November 2025, peneliti memperoleh data dari ibu Ade Restia Dewi, S.E., selaku Analisis SDM Ahli Muda di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut termasuk dalam kategori baik, kondisi ini mengindikasikan bahwa

pegawai telah melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Capaian kinerja tersebut menunjukkan kemampuan pegawai BNN dalam menjalankan fungsi dan peran strategisnya, khususnya dalam mendukung upaya pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika.

Namun demikian, hasil observasi lanjutan yang dilakukan melalui wawancara dengan Ibu Ade Restia Dewi, S.E., selaku Analisis SDM Ahli Muda di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat pada tanggal 28 November 2025, mengungkapkan bahwa angka penyalahgunaan narkotika di masyarakat menunjukkan tren peningkatan dari waktu ke waktu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa permasalahan narkotika masih menjadi tantangan serius yang terus berkembang dan memerlukan penanganan yang semakin intensif.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Ibu Desti Rahayu Pratiwi, S.Kep., Ners, diketahui bahwa jumlah kasus penyalahgunaan narkotika pada tahun 2024 tercatat sebanyak 236 kasus, sementara pada tahun 2025 meningkat menjadi 462 kasus. Dengan demikian, terjadi peningkatan sebanyak 226 kasus, atau setara dengan kenaikan sekitar 95,76% dibandingkan tahun sebelumnya.

Peningkatan yang sangat signifikan tersebut menunjukkan bahwa peredaran dan penyalahgunaan narkotika mengalami eskalasi yang tajam dalam kurun waktu satu tahun, serta mencerminkan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi oleh Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara, Ibu Desti Rahayu Pratiwi, S.Kep., Ners, juga menyampaikan bahwa pengembangan karir pegawai di lingkungan BNN masih tergolong terbatas, khususnya dalam hal pelatihan dan peningkatan kompetensi yang difasilitasi langsung oleh instansi. Di sisi lain, meningkatnya jumlah kasus penyalahgunaan narkoba tersebut berdampak langsung pada peningkatan beban kerja pegawai, baik dari segi volume pekerjaan maupun tingkat kompleksitas penanganan kasus, terutama yang berkaitan dengan modus kejahatan narkoba berbasis teknologi.

Penigkatan beban kerja yang signifikan tersebut berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja sebagian pegawai. Keterbatasan pengembangan karir, tingginya tekanan pekerjaan, serta tuntutan kinerja yang terus meningkat menjadi faktor yang memengaruhi kondisi motivasional pegawai. Namun demikian, berdasarkan data penilaian kinerja pegawai, kinerja pegawai BNN Provinsi Jawa Barat tetap berada pada kategori baik karena pegawai masih mampu memenuhi indikator penilaian kinerja yang telah ditetapkan organisasi, seperti kualitas kerja, pencapaian target, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

Fenomena ini menunjukkan adanya kondisi empiris yang kontradiktif, yaitu disatu sisi terjadi peningkatan beban kerja dan penurunan motivasi kerja akibat keterbatasan pengembangan karir, namun di sisi lain kinerja pegawai secara formal tetap dinilai baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dipertahankan dalam jangka pendek, tetapi berpotensi mengalami penurunan dalam jangka Panjang apabila faktor pengembangan

karir dan motivasi kerja tidak dikelola secara optimal. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi dasar penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat.

Dalam konteks tersebut, pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan organisasi. Berdasarkan hasil observasi, BNN Provinsi Jawa Barat tidak membatasi pegawai untuk mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengembangan karir. Namun, pelatihan internal yang diselenggarakan BNN memiliki kuota terbatas dan pada beberapa kesempatan hanya diperuntukan bagi pegawai tertentu yang memiliki kinerja sangat baik. Akibatnya, sebagian besar pegawai mengikuti pelatihan eksternal yang tidak selalu difasilitasi langsung oleh instansi. Keterbatasan ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam kesempatan pengembangan kompetensi di antar pegawai.

Selain itu, keterbatasan tersebut juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa kebijakan pemerintah terkait efisiensi anggaran. Alokasi dana pelatihan harus dibagi dengan berbagai program prioritas nasional lainnya sehingga BNN harus melakukan seleksi ketat dalam menentukan peserta pelatihan. Padahal, ditengah meningkatnya kompleksitas penyalahgunaan narkoba, seluruh pegawai membutuhkan kesempatan pengembangan diri yang memadai agar mampu menjawab tantangan tersebut.

Pengembangan karir juga memiliki peran langsung dalam mendukung efektivitas BNN dalam menekan angka penyalahgunaan narkoba. Dengan

berkembangnya teknologi yang turut dimanfaatkan dalam kejahatan narkoba mulai dari distribusi, komunikasi, hingga transaksi digital, pegawai membutuhkan kompetensi baru yang relevan dengan perubahan tersebut. Melalui pengembangan karir yang terarah, pegawai dapat meningkatkan kemampuan teknis dan non teknis, seperti kemampuan investigasi berbasis teknologi, deteksi dini, analisis digital, serta penguatan kapasitas dalam penegakan hukum. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan individu pegawai, tetapi juga menjadi instrument strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam upaya pemberantasan narkoba.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan kinerja pegawai. Beban kerja Badan Narkotika Nasional (BNN) yang berisiko tinggi dan intensif menuntut motivasi yang kuat untuk memastikan pegawai tetap produktif, berkomitmen, dan bersemangat. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal, meningkatkan inisiatif, dan mempertahankan dedikasi ditengah tantangan yang terus berkembang.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu, diketahui bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Novia Handayani et al. (2025) yang

menunjukkan hasil berbeda, yaitu bahwa secara parsial pengembangan karir dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap berupa inkonsistensi hasil penelitian (empirical gap), sehingga hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai masih memerlukan pembuktian empiris lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang memperkuat maupun melengkapi temuan-temuan penelitian sebelumnya serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Belum banyak juga penelitian yang dilakukan pada konteks di mana kinerja pegawai berada pada kategori baik, tetapi tantangan eksternal seperti meningkatnya penyalahgunaan narkoba justru semakin besar. Kesenjangan konteks juga terlihat dari minimnya penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi Jawa Barat, padahal wilayah ini memiliki dinamika permasalahan narkoba yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BNN Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penetapan variabel dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir sebagai variabel X1 dan motivasi kerja sebagai variabel X, dilandasi oleh pandangan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi strategis dalam menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai BNN di tengah semakin kompleksnya permasalahan narkoba. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, penelitian ini diberi judul “***Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat***”.

B. Identifikasi Masalah

1. Meskipun kinerja pegawai BNN Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik, namun angka penyalahgunaan narkoba di masyarakat menunjukan tren peningkatan yang signifikan, sehingga menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dan menuntut peningkatan kompetensi pegawai.
2. Peningkatan jumlah kasus penyalahgunaan narkoba berdampak pada meningkatnya beban kerja pegawai, baik dari segi volume pekerjaan maupun kompleksitas penanganan kasus, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi.
3. Kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan internal masih terbatas karena kuota yang diberikan organisasi tidak mencakup seluruh pegawai dan sering kali hanya diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang

sangat baik.

4. Sebagian besar pegawai harus mengikuti pelatihan eksternal yang tidak sepenuhnya difasilitasi oleh instansi hingga berpotensi menimbulkan ketimpangan kesempatan dalam peningkatan kompetensi pegawai.
5. Keterbatasan kesempatan dalam pengembangan karir berpotensi menghambat peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi tugas-tugas berbasis teknologi dan dinamika permasalahan narkoba yang terus berkembang.
6. Meningkatnya beban kerja dan keterbatasan pengembangan karir berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja sebagian pegawai, padahal motivasi kerja sangat dibutuhkan mengingat tugas BNN memiliki risiko tinggi dan tuntutan profesionalisme yang kuat.
7. Meskipun motivasi kerja pegawai cenderung menurun, kinerja pegawai secara formal tetap dinilai baik karena masih memenuhi indikator penilaian kinerja, sehingga menimbulkan kondisi empiris yang perlu dikaji lebih lanjut.
8. Belum diketahui secara empiris seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Jawa Barat, khususnya dalam konteks meningkatnya kasus penyalahgunaan narkoba dan keterbatasan fasilitas pengembangan kompetensi.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Badan Narkotika Nasional

Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat, yang berfokus pada pegawai di instansi tersebut. Penelitian ini mengkaji pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif verifikatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian sekaligus menguji hubungan serta besarnya pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y)

2. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini dibatasi hanya pada pengujian dua variabel independent, yaitu pengembangan karir sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai sebagai Y
- b. Aspek pengembangan karir dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Handoko (2000) dalam Norbadijah, Shinta, and Avriyanti (2022), yang mencakup beberapa dimensi utama, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- c. Aspek motivasi kerja mengacu pada teori dua faktor Herzberg (*Two Factor Theory*), yang terdiri dari:
 - 1) Faktor higienis (*hygiene factors*): kebijakan organisasi, supervise, gaji/kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja.
 - 2) Faktor motivator (*motivator factors*): prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengembangan/pekerjaan maju.
 - 3) Aspek kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan

mengacu pada teori yang dikemukakan oleh mangkunegara (2021) dalam Nurhidayanti and Chandra Jaya (2024), yang mencakup dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, serta tanggung jawab

- d. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat pada periode tahun 2025-2026, sehingga temuan penelitian ini tidak serta merta dapat digeneralisasikan pada instansi atau organisasi lain.

D. Manfaat Penelitian

Berlandaskan identifikasi masalah diatas, kemudian timbul sejumlah pertanyaan dari peneliti ini, yaitu:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah diatas, maka peneliti ingin mencapai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat bagi perusahaan tempat penelitian, yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya dalam menerima dan mengelola berbagai masukan terkait pemahaman serta penanganan permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat agar kedepannya lebih baik lagi.
- b. Manfaat bagi Lembaga Pendidikan dan Masyarakat Umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia Pendidikan dan masyarakat luas sebagai bahan literasi serta referensi yang berkaitan dengan bidang Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat serta mendukung pengembangann

teori-teori yang telah ada.

- c. Manfaat bagi penulis, diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan bagi penulis dan wawasan mengenai ilmu pengetahuan terutama kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan juga sebagai acuan informasi tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari pada penelitian ini diharapkan menjadi bahan perubahan dalam mempertimbangkan suatu kebijakan yang nantinya akan dikeluarkan oleh organisasi.
- b. Menyelesaikan amanah akademik untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini memiliki target waktu penelitian yang dilaksanakan dari bulan November 2025 sampai dengan Juni 2026. Adapun pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Jawa Barat, dengan rincian jadwal kegiatan yang telah ditetapkan untuk setiap tahap penelitian:

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

Keterangan	2025			2026					
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
Pengajuan Judul	X								
Bimbingan Proposal		X	X	X					
Seminar Proposal				X					
Revisi Proposal				X	X				
Pengumpulan Data		X				X			
Bimbingan Kuesioner						X			
Penyebaran Kuesioner						X	X		
Pengolahan Data							X	X	
Bimbingan Skripsi								X	X
Sidang Skripsi									X

Sumber: diolah peneliti (2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab yang saling berkaitan untuk memastikan pembahasan tersaji secara runtut dan mudah dipahami.

Bab I Pendahuluan mencakup latar belakang penelitian, identifikasi dan Batasan masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, dan sistematika penulisan. Pada bab ini dijelaskan dasar pemikiran dilaksanakannya penelitian, urgensi topik yang dikaji, serta arah dan sasaran yang ingin dicapai melalui penelitian ini.

Bab II Tinjauan Pustaka memuat landasan teori yang berkaitan dengan

variabel penelitian, yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, bab ini juga mengulas konsep dasar Sumber Daya Manusia (SDM) serta manajemen sebagai kerangka teoritis pendukung. Pada bab ini turut disajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berfikir, serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian menguraikan pendekatan dan metode penelitian yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah. Pembahasan dalam bab ini meliputi jenis penelitian, penentuan populasi dan sampel, definisi operasional variabel, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

Bab IV Hasil dan Pembahasan menyajikan temuan penelitian yang diperoleh dari proses pengolahan dan analisis data. Selain itu, bab ini memuat pembahasan berupa interpretasi hasil analisis statistik yang dihubungkan dengan landasan teori pada bab sebelumnya serta temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Bab V penutup memuat kesimpulan yang disusun sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, disertai dengan saran yang dirumuskan berdasarkan hasil temuan penelitian serta penjelasan mengenai keterbatasan penelitian.