

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Organisasi**

2 Januari 1952 dengan Surat Keputusan Menteri Kepolisian Nomor : 1 / MK / I / 1952 Tanggal 2 Januari 1952, Lahirlah sebuah Lembaga Pendidikan Polri untuk Daerah Jawa Barat yang terletak di Jalan Otto Iskandardinata No. 640 sebelah selatan Kota Bandung tepatnya wilayah Tegalega dengan nama Sekolah Polisi Negara Tegalega. Lokasi pendidikan ini dengan adanya pengembangan Pembangunan Kotamadya Bandung berada di jantung pusat kota Bandung namun sebelumnya adalah bagian selatan Bandung.

SPN Tegalega ini semasa berdirinya belum mempunyai lokasi / kantor yang menjulang tinggi seperti kantor-kantor yang menjamur sekarang ini melainkan menurut sejarah ternyata mempunyai tempat yang dulunya adalah pendidikan peninggalan Belanda (MOSVIA = Tempat mendidik para calon Amtenar / Pegawai Negeri saat penjajahan Belanda). Spn tegalega yang mulai mendidik Agen Polisi merupakan Peralihan dari Sekolah Mobile Brigade (MOBRIG) yang melaksanakan Operasi pendidikan semenjak tahun 1948. SPN Tegalega ini mndiami bangun kuno peninggalan Belanda yang dibangun oleh penjajahan Belanda dengan areal 11 Ha, namun karena pengembangan kota / pengambilalihan wilayah tersebut kurang termonitor dengan baik, maka yang ada sekarang ini hanya  $\pm$  4,5 Ha saja. Lokasi Kesatrian SPN Tegalega dahulunya dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendidikan, seperti fasilitas Halang Rintang, Lapangan dan sebagainya dengan hanya areal yang semakin menyempit. Semua fasilitas pendidikan seperti tersebut diatas juga sedikit demi sedikit menghilang, sehingga pada akhirnya lokasi Kesatrian SPN tegalega ini sudah tidak memenuhi syarat lagi sebagai tempat pendidikan ABRI khususnya Polri SPN Tegalega mulai mempunyai cabang atau lokasi baru yaitu di Cisarua Cimahi,

tepatnya pertengahan 1985 Dik Seba Polri Angkatan III dengan Pimpinan / komandan Letkol Pol. Dr. Erald datulong dimulai sebagian dari Operasional SPN dilaksanakan di Cisarua ini sedangkan sebagian lagi tetap beroperasi di SPN Tegalega dan 1992 secara resmi SPN Tegalega ditinggalkan, selanjutnya semua operasional pendidikan telah dipusatkan pada SPN Cisarua sekarang ini.

Sebelum mengenal SPN Cisarua sekarang ini kita menoleh kembali kepada era sebelumnya semenjak berdirinya SPN Tegalega hingga sekarang bernama SPN Cisarua, telah mengalami berbagai macam penggantian / perubahan dimulai pada awal berdirinya dengan nama :

- a. SPN : Sekolah Polisi Negara
- b. DEPLAT : Depo Pendidikan dan Pelatihan
- c. DEPLAT DAK : Depo Pendidikan dan Latihan Jawatan Angkatan Kepolisian.
- d. DODIKLAT DAK 008 : Depo Pendidikan dan Latihan Jawatan JABAR/LLB.
- e. DODIKLAT TEGALEGA : Depo Pendidikan dan Latihan Tegalega
- f. SEBA POLRI : Sekolah Bintara Polri
- g. SPN : Sekolah Kepolisian Negara
- h. SPN CISARUA : Sekolah Polisi Negara Cisarua
- i. SPN POLDA JABAR : Sekolah Polisi Negara Polda Jabar

### 1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jabar  
(Sumber: Internet diakses pada Januari 2019)

### **1.1.3 Visi dan Misi**

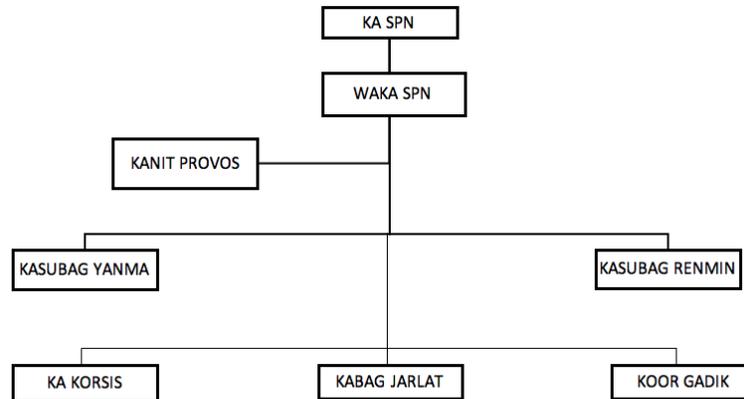
#### **Visi SPN Polda Jabar**

“Terwujudnya (SPN) Hasil didik yang mahir, terpuji, patuh hokum dan unggul dalam mendukung Polri yang professional, modern dan terpercaya”.

#### **Misi SPN Polda Jabar**

- 1) Meningkatkan standar kompetensi lulusan dalam upaya mewujudkan hasil didik yang kompetitif dan siap melayani masyarakat di tengah – tengah era globalisasi dan teknologi informasi;
- 2) Mengembangkan sistem kurikulum dan hanjar dengan memasukan Pembina fungsi dalam rangka memperkaya materi pelajaran yang relefan dengan persoalan di masyarakat dewasa kini;
- 3) Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan guna mendukung proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan hasil didik yang mahir, terpuji, patuh hokum dan unggul;
- 4) Meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dengan mengadakan pelatihan–pelatihan peningkatan kemampuan (Katpuan Gadik);
- 5) Menyelenggarakan proses pendidikan dan latihan teritegritas pada perencanaan pendidikan dan pelatihan yang telah disusun secara rinci dan cermat berdasarkan pada standar kompetensi yang ingin dicapai;
- 6) Melaksanakan pengelolaan anggaran pendidik dan latihan guna mendukung kegiatan pembelajaran dalam rangka melahirkan hasil didik yang berkualitas;
- 7) Meningkatkan nilai moral dan agama dalam sikap dan perilaku kehidupan.

### 1.1.4 Struktur Organisasi SPN Polda Jabar



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jabar

(Sumber: Data Internal Kantor SPN Cisarua Polda Jabar)

### 1.2 Latar Belakang Penelitian

Organisasi atau perusahaan yang baik dituntut agar dapat melakukan yang terbaik dalam mengelola suatu organisasi dan memiliki keinginan untuk mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, serta memiliki inovasi untuk mendukung agar suatu organisasi dapat bertahan dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi agar dapat tercapai visi dan misi organisasi tersebut. Inovasi mutlak digunakan untuk menjawab tantangan di masa depan, perusahaan atau organisasi yang tidak berinovasi lambat laun akan tergerus oleh pesaing yang terus mengembangkan ide-ide baru (Sutriyanto, 2018).

Ada banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas suatu instansi atau organisasi saat ini, salah satu yang dapat dilakukan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia juga merupakan aset suatu organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dari organisasi, dengan tersedia sumber daya manusia yang berkualitas maka tugas-tugas dapat terselenggara dengan

baik. Oleh karena itu, maka aspek pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, yang diawali dari proses rekrutmen yang baik pula (Adi, 2019).

Sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dan menjalankan kewajiban dengan baik. Menurut Gideon (2017) karyawan berkualitas yang memiliki motivasi yang tinggi, bertanggung jawab, dapat menyelesaikan tugas dengan baik, pekerja keras, produktif tentu saja dengan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kriteria seperti itu sehingga dapat bekerja dan menjalankan tugas dengan baik. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu dapat membangun perusahaan kearah yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja untuk memajukan sebuah organisasi.

Karyawan pada suatu organisasi yang baik harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja merupakan hal yang penting untuk sebuah kesuksesan atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu dapat membangun perusahaan kearah yang lebih baik, dibarengi dengan peningkatan kinerja untuk mensukseskan visi misi perusahaan (Malik, 2018). Dengan begitu kinerja karyawan yang berkualitas tentu saja dipengaruhi oleh faktor–faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja yang baik.

Terdapat faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan pada dasarnya memiliki banyak faktor seperti penilaian kinerja, motivasi karyawan, kepuasan kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta keamanan kerja (Muogbo, 2013). Menurut Kiruja dan Makuru (2013) kemampuan keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi diperlukan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja. Gaji dan upah, bonus, tunjangan, keamanan kerja, serta promosi jabatan dapat menjadi motivasi untuk

meningkatkan kinerja (Zameer *et al.*, 2014). Hal tersebut didukung oleh Idress *et al.* (2015) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji, motivasi dan pelatihan.

Menurut pernyataan Maduka dan Okafor (2014) motivasi yang timbul dari diri karyawan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja kerja. Adanya pengembangan karir, semangat tim, hubungan yang ada di tempat kerja, kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja tekanan kerja, dan kepuasan kerja merupakan kunci faktor meningkatkan kinerja yang baik (Khuong *et al.*, 2016). Selanjutnya menurut Asim (2013) lingkungan kerja serta kepuasan pelanggan mempengaruhi motivasi yang dapat meningkatkan kinerja. Imbalan materi atau non-material merupakan pendorong motivasi yang menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja (Doghan dan Albar, 2015). Faktor-faktor kinerja karyawan dengan melakukan peningkatan perekrutan, retensi, dan kinerja keseluruhan organisasi (Gitonga *et al.*, 2016). Selanjutnya menurut Aboazoum *et al.* (2015) budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan stress kerja merupakan faktor-faktor kinerja.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi oleh karena itu karyawan harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal pada sebuah organisasi. Berdasarkan faktor-faktor kinerja yang telah dipaparkan, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Maka penelitian ini menggunakan motivasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan suatu dorongan atau hasrat berasal dari diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh karyawan. Timbulnya motivasi juga dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal.

Menurut penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja, seperti hasil penelitian oleh Theodora (2015) motivasi *existence* yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi, motivasi *relatedness* yang terdiri dari *family day* dan *gathering* memberikan pengaruh terhadap kinerja, lalu motivasi *growth* yang terdiri dari training dan jenjang karir juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya. Rachmawati (2016)

motivasi merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, motivasi perlu ditingkatkan dengan cara mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan rasa tanggung jawab agar kinerja dapat lebih baik lagi. Muogbo (2013) adanya hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa jenis motivasi yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan memberikan remunerasi kepada pekerja cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Zameer *et al.* (2014) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan pengayaan pekerjaan, keamanan kerja, gaji yang sesuai, dan insentif tambahan, maka kinerja karyawan secara otomatis meningkat sehingga mencapai tujuan perusahaan. Idress (2015) motivasi adalah faktor penting dibalik kinerja. Perusahaan perlu menjaga agar karyawan tetap termotivasi. Karyawan dapat dapat dimotivasi melalui pemenuhan kebutuhan mereka, serta manajer harus peduli dengan apa yang mendorong mereka menjadi termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selanjutnya menurut Asim (2013) adanya hubungan positif antara motivasi dengan peningkatan kinerja. Dengan memberikan pelatihan dan promosi dapat menjadikan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya menurut, Doghan dan Alabar (2015) motivasi memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di suatu organisasi menjadi faktor motivasi yang paling penting mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dari penelitian terdahulu, adanya hubungan yang pada motivasi dengan kinerja, dengan begitu kinerja karyawan pada perusahaan akan selalu meningkat jika karyawannya memiliki dorongan motivasi yang motivasi itu sendiri dapat timbul dari dalam diri sendiri atau dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain. Jika motivasi itu telah timbul dari karyawan tentu akan membawa dampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian dilakukan di Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jawa Barat (SPN Cisarua Polda Jabar) untuk mengetahui apakah motivasi anggota polri yang bekerja di SPN Cisarua mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan Peraturan Kapolri nomor 22 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan–satuan Organisasi pada tingkat Polda, SPN Cisarua Polda Jabar sebagai unsur pelaksanaan Lembaga Pendidikan Polri melaksanakan program pendidikan pembentukan Bintara Polri serta bidang pelatihan pengembangan, bidang administrasi personil, keuangan, logistik, provos dan teknologi informasi/komputer, diklat prajabatan CPNS Polri gol II, dan Pendidikan Perwira Sumber Alih Golongan (SAG).

Untuk melihat hasil kinerja anggota polri pada Sekolah Polisi Negrara Cisarua Polda Jabar, peneliti menyajikan tabel nilai persentase hasil kinerja, tabel kehadiran, dan wawancara. Berikut tabel nilai persentase hasil kinerja anggota polri pada Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jabar.

Tabel 1. 1 Rekap Nilai Kinerja Anggota Polri SPN Cisarua Polda Jawa Barat

Tahun	Semester 1				Semester 2				Jumlah Anggota
	BS	B	C	K	BS	B	C	K	
2016	-	-	-	-	1,3%	98,6%	-	-	152
2017	3,3%	96,6%	-	-	3,2%	96,7%	-	-	148/155
2018	2,5%	95,5%	1,92%	-	-	-	-	-	156

(Sumber : Data Internal Kantor SPN Cisarua Polda Jabar Tahun 2018)

Keterangan:

- BS : Baik Sekali
- B : Baik
- C : Cukup
- K : Kurang

Pada kategori Baik (B) pada tahun 2016 sebesar 98,6%, lalu pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 96,65%, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2018 sebesar 95,5%. Pada kategori Baik Sekali (BS) mengalami ketidak stabilan, pada tahun 2016 sebesar 1,3%, lalu pada tahun 2017 naik menjadi 3,2%, dan pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali sebesar 2,5%. Pada tahun 2018 muncul kategori Cukup (C) sebesar 1,92% dimana pada tahun sebelumnya tidak terdapat kategori (Cukup). Hal ini menunjukkan bahwa adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan terutama pada kategori baik.

Untuk melihat motivasi kerja anggota polri pada Sekolah Polisi Negera Cisarua Polda Jabar, peneliti menggunakan tabel absensi, tabel penilaian kinerja dan melakukan wawancara. Zunaidah dan Budiman (2014:46) tabel absensi digunakan untuk menggambarkan motivasi dan kinerja. Berikut tabel kehadiran anggota Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jabar 1.2.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kehadiran Anggota Polri SPN Cisarua Polda Jawa Barat Tahun 2018

Bulan	Jumlah Anggota	Tidak Hadir			Persentase (%)
		TK	Sakit	Izin / Cuti	
Januari	160	16	23	4	26,8%
Februari	162	37	16	5	35,8%
Maret	162	37	31	2	43,2%
April	162	4	36	-	24,6%
Mei	162	10	33	-	26,5%
Juni	162	7	17	-	14,8%
Juli	161	18	32	11	37,8%

(Sumber : Data Internal Kantor SPN Cisarua Polda Jabar Tahun 2018)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran anggota polri paling banyak terjadi pada bulan Maret sebanyak 43,2%, dan secara

umum menunjukkan tingkat kehadiran diatas 20% yang berdasar penjelasan bapak kasubag masih kurang bagus bagi komitmen dan disiplin para pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan Bapak kasubag sebagai Kasubag Renmin, bahwa anggota polri pada SPN Cisarua Polda Jabar datang dan bekerja dengan memiliki motivasi, tujuan serta latar belakang yang berbeda. Yang bekerja disini ada yang ingin mendapatkan jabatan lebih tinggi, ada yang bekerja karena mutasi dari tempat sebelumnya. Di SPN ada saja yang datang ke kantor hanya untuk melakukan absen setelah itu melakukan kegiatan pribadi diluar kantor dan pada saat jam kerja, padahal kegiatan tersebut tidak ada hubungan dengan kantor. Anggota masih sangat kurang termotivasi dari setiap individunya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh. Padahal anggota sudah di berikan fasilitas, serta kompensasi yang cukup.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota di Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jawa Barat. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI (STUDI KASUS PADA SEKOLAH POLISI NEGARA CISARUA POLDA JAWA BARAT.”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang yang dikemukakan dapat diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil data rekapitulasi kehadiran banyaknya anggota yang tidak hadir pada bulan Maret sebesar 43,2% dan mengindikasikan dalam beberapa periode tertentu motivasi karyawan rendah. Selain itu berdasarkan hasil dari data penilaian kinerja adanya kecenderungan penurunan kinerja terutama pada kategori Baik (B) dimana pada tahun 2016 sebesar 98,6%, lalu pada tahun 2017

mengalami penurunan sebesar 96,65%, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2018 sebesar 95,5%.

Dengan mengetahui fenomena dan latar belakang penelitian yang sudah di kemukakan sebelumnya, maka penulis berfokus pada permasalahan yang akan di teliti. Maka rumusan masalah untuk penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja para anggota polri SPN Cisarua Polda Jawa Barat.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Seberapa baik motivasi kerja anggota polri di SPN Cisarua Polda Jawa Barat?
- b. Seberapa baik kinerja anggota polri di SPN Cisarua Polda Jawa Barat?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota polri di SPN Cisarua Polda Jawa Barat?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini dapat di jabarkan sebagai berikut, yaitu:

- a. Mengetahui seberapa baik motivasi kerja anggota polri SPN Cisarua Polda Jawa Barat.
- b. Mengetahui seberapa baik kinerja anggota polri SPN Cisarua Polda Jawa Barat.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota polri SPN Cisarua Polda Jawa Barat.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Melalui penelitian ini penulis dapat menggunakan pengetahuan berdasarkan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan berlangsungnya penelitian ini sehingga

dapat menjadi sumber informasi dan referensi hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi dan kinerja.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jawa Barat untuk memberikan gambaran mengenai motivasi dan kinerja anggota polri di Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jawa Barat. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi untuk menentukan strategi manajemen sumber daya manusia yang ada pada organisasi.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini memiliki batasan yang bertujuan untuk menjaga konsistensi dari penelitian agar sesuai tujuan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan dua jenis variable, yaitu:
  - 1) Variabel independen, yaitu: Motivasi (X)
  - 2) Variabel dependen, yaitu: Kinerja (Y)
- b. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jawa Barat.
- c. Objek Penelitian adalah anggota polri Sekolah Polisi Negara Cisarua Polda Jawa Barat.

### **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penelitian.

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

Membahas tentang tinjauan pustaka dan acuan teori yang digunakan peneliti dalam meneliti. Di dalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis awal yang dibuat peneliti dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, dan teknik analisis seperti apa yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat pengaruh antar variable tersebut.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan yang ada dalam bab ini adalah tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dan bagaimana hasil yang didapat apakah berpengaruh atau pun tidak berpengaruh antar variable yang di uji tersebut.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta saran yang diberikan peneliti kepada pembaca maupun objek penelitian dari hasil penelitian ini.

*(Halaman ini sengaja dikosongkan)*