

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki fungsi yang sangat strategis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Pembangunan suatu proses perubahan yang sistematis dalam berbagai aspek kehidupan bangsa, bukan saja untuk dilanjutkan tetapi harus semakin berkualitas, maka proses dan hasil pembangunan bukan hanya akan tertinggal oleh tatanan kehidupan global bahkan tergilas tatanan kehidupan yang semakin cepat berkembang.

Penempatan kualitas sumber daya manusia sebagai penentu baik dalam tatanan pembangunan nasional maupun peradaban global merupakan dua sisi dan suatu perubahan, perlu menempatkan pendidikan sebagai ujung tombak keberhasilan suatu bangsa yang harus diperlihatkan oleh semua pihak baik pemerintah maupun departemen pendidikan nasional maupun masyarakat sebagai lembaga pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dan merupakan tempat untuk belajar mempunyai tugas pokok / utama (*core business*) adalah mengusahakan terwujudnya pengalaman belajar yang bermutu bagi peserta didik. Menurut Djamil Satori, menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran bagi peserta didiknya yang harus mampu menyediakan akan melayani serta mewujudkan pembelajaran yang bermutu bagi seluruh peserta didik sehingga diharapkan dapat

menghasilkan lulusan / keluaran yang bermutu sesuai dengan tuntutan masyarakat dan pengguna.¹ Sedangkan Kepala Sekolah memiliki peranan yang sangat strategis bagi pengembangan profesional guru karena fungsinya sebagai pemimpin pendidikan, administrator, supervisor dan manajer sebagai pimpinan pendidikan kepala sekolah harus mampu mempengaruhi / menggerakkan personilnya agar mau dan mampu bekerjasama dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah dan meningkatkan mutu kepemimpinan dengan berbagai macam keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan iklim sekolah dan kondisi lingkungan sekolah.

Sebagai administrator kepala sekolah berkewajiban menyusun perencanaan dan penyelenggaraan administrasi sekolah termasuk di dalamnya administrasi pembelajaran yang disusun guru hanya berakhir di meja kepala sekolah tanpa dilihat kualitas rencana itu sendiri dan pelaksanaannya di dalam kelas. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan sekolah yang dipimpinnya seperti membuat rencana atau program tahunan. Menyusun pengorganisasian sekolah, melaksanakan pengkoordinasian dan pengarahan serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Dari beberapa masalah yang berkembang, terungkaplah bagaimana profil kepemimpinan, khususnya yang menjabat sebagai kepala sekolah yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan mengimplementasikan peranannya dalam

¹ Djam'an Satori, *Landasan kependidikan*, (Jakarta, Erlangga, 1991), 7.

mengelola sekolah khususnya dalam menciptakan iklim sekolah yang baik agar para guru merasa mempunyai kepuasan di dalam kerja.

Dari latar belakang uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan suatu harapan bahwa setiap sekolah mendambakan penciptaan iklim sekolah yang lebih baik. Iklim sekolah yang lebih baik adalah iklim positif, yaitu iklim yang diusahakan supaya terdapat hubungan manusiawi yang tinggi dan kualitas kerja yang tinggi pula. Iklim positif ini mengisyaratkan bahwa setiap orang dalam sekolah memiliki komitmen terhadap peningkatan proses belajar mengajar dan kepedulian untuk mewujudkan apa kebutuhan guru-guru. Setiap guru merasa bersama-sama saling memahami, saling menghargai, dimana baik harapan dan tujuan lembaga maupun tujuan dan kebutuhan individu dapat dipenuhi bersama. Iklim seperti ini oleh Wiles, disebut dengan kepemimpinan untuk menerapkan sekolah yang lebih baik. Sebuah sekolah yang lebih baik bila kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang penuh kehangatan sehingga harapan guru-guru dapat dipenuhi dalam hal: (1) rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) dapat diikutsertakan, (4) perlakuan yang wajar dan jujur, (5) tumbuhnya rasa mampu, (6) pengakuan dan penghargaan atas prestasi, (7) ikut serta ambil bagian dalam penentuan kebijakan sekolah, dan (8) mempertahankan penghargaan diri (*selfrespect*).²

² Wils, *Supervision for Better Schools*, (California: College Of Education University of Florida, 1961, 42.

Dari beberapa kenyataan tersebut, maka peranan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang ingin diperoleh. Demikian pula dalam bidang pendidikan, seorang kepala sekolah seharusnya mampu membina dan mengarahkan para guru secara bersama-sama untuk menciptakan suatu kondisi atau iklim yang kondusif bagi terciptanya proses belajar mengajar baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Proses pencapaian tujuan yang diharapkan oleh sekolah ditunjang oleh iklim sekolah yang baik membuat terciptanya rasa kepuasan kerja bagi setiap guru sehingga membangkitkan semangat kerja, tetapi pada kenyataannya dalam segi pelayanan pekerjaan, masih ada guru tidak bergairah dengan pekerjaannya dan ada pula yang kurang mampu mengajar sehingga malas melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Konsep kerja dalam Islam digunakan kata "amal", suatu pekerjaan hendaknya benar-benar diupayakan berkualitas. Itulah sebabnya kata amal seringkali dihubungkan dengan kata *sholeh*.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kerelaan hati (*ikhlas*) dapat pula mendorong kepuasan. Untuk itu, iklim sekolah yang kondusif adalah suasana kerja yang disemangati nilai-nilai ibadah. Sikap keikhlasan bekerja dan orientasi kerja untuk ibadah dapat diwujudkan melalui upaya-upaya kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang religius.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang positif dapat diimplikasikan dengan kepuasan kerja. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

Kepala sekolah, guru, siswa, tenaga administratif, sarana dan prasarana merupakan unsur-unsur dalam organisasi sekolah. Iklim sekolah yang maju dicirikan dengan tingginya kualitas unsur-unsur iklim sekolah tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, apakah tingginya kualitas unsur-unsur iklim sekolah tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja guru?

Pelaksanaan pendidikan di sekolah yang bertanggung jawab terhadap sekolah adalah kepala sekolah. Dengan tingginya tingkat tanggung jawab dan kinerja kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah yang mempunyai iklim sekolah tinggi akan merasa tertantang dengan tanggung jawab yang dipikulnya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan kinerja kepala sekolah, apakah dapat memberi kepuasan kerja guru dari segi mutu proses pembelajaran?

Kepala sekolah yang memimpin sebuah organisasi sekolah harus mempunyai kepemimpinan yang dapat memberi kepuasan kerja para guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Dengan adanya

kepemimpinan kepala sekolah tersebut, apakah ada hubungannya dengan kepuasan kerja guru?

Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi mengkombinasikan unsur-unsur yang ada di sekolah sehingga dapat terkoordinasi dengan baik agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan. Dengan terkoordinasinya tujuan pendidikan tersebut, apakah mampu meningkatkan kepuasan kerja guru?

Dalam rangka mencetak siswa yang berkualitas sangat tergantung pada proses pembelajaran dimana para guru berperan penting dalam proses tersebut, sehingga untuk meningkatkan mutu keluarga peserta didik harus dimulai dari peningkatan mutu guru. Dalam rangka peningkatan mutu guru tersebut, diperlukan adanya faktor pendorong dari guru itu sendiri untuk mau meningkatkan mutu profesinya. Apabila faktor iklim sekolah yang optimal, apakah memberikan kepuasan kerja guru tersebut?

Pemahaman akan pengertian dan pandangan mengajar oleh guru sangat banyak dipengaruhi peranan aktivitas guru dalam mengajar. Sehubungan dengan itu, bagaimana caranya untuk meningkatkan pemahaman akan pengertian dan pandangan mengajar kearah yang positif sehingga terjadi kepuasan kerja guru?

Perkembangan pandangan tentang pembelajaran terus mengalami perubahan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga hal ini menimbulkan tantangan bagi guru untuk selalu memperbaharui keahliannya dalam melaksanakan proses pembelajaran atau dengan kata lain

meningkatkan tugas, peranan dan kompetensinya. Sehubungan dengan adanya tantangan sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, apakah iklim sekolah untuk memberikan kepuasan kerja gurunya?

C. Pembatasan Masalah

Dari masalah-masalah yang diidentifikasi di atas dan dengan memperhatikan kondisi yang ada berdasarkan variabel-variabel yang diambil dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan sekolah (X_1), iklim sekolah, (X_2) dan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon (Y). penulis membatasi masalah-masalah yang perlu diteliti dengan batasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam hubungannya dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon.
2. Iklim sekolah yang baik dalam hubungannya dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dalam hubungannya dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon.

D. Perumusan Masalah

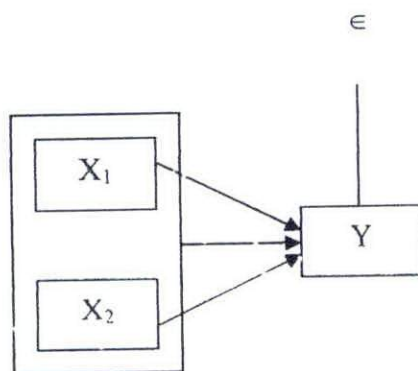
Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon (Y)?

2. Apakah terdapat hubungan antara iklim sekolah (X_2) dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon (Y)?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon (Y)?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka korelasi model permasalahan mengenai hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

Kontelasi Masalah



Keterangan:

- X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X_2 = Iklim Sekolah
- Y = Kepuasan Kerja Guru

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru dan dari data tersebut dapat digunakan bagi peningkatan kinerja guru yang berujung pada peningkatan kualitas pendidikan.

2. Tujuan Khusus

Penelitian tesis ini diharapkan menjadi acuan dan memberikan arah dalam upaya pengumpulan data pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Depok Kabupaten Cirebon.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Pelaksana pendidikan terutama guru dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan dengan memacu produktivitas kerja.
2. Bagi kepala sekolah dapat dijadikan evaluasi dan referensi sekaligus masukan yang dapat dimanfaatkan dan mempererat hubungan bagi kepala sekolah.
3. Bagi peneliti lainnya, apabila ini dipandang baik dan relevan, maka dapat berguna sebagai referensi dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

G. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini merupakan suatu upaya dalam menjawab permasalahan yang telah ditetapkan melalui penyajian data berupa angka dan mencoba menghubungkan beberapa variabel, dengan pertimbangan bahwa penulis menyelidiki keadaan dan situasi yang sedang berlangsung dalam dunia pendidikan dalam rangka mencari dasar-dasar bagi pelaku profesional dalam mengatasi kebutuhan praktis dan merupakan suatu cara untuk mengatasi kebutuhan dan memperbaiki suatu masalah.

Sedangkan Surakhmad menjelaskan tentang penyelidikan deskriptif ialah sebagai menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, suatu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak, atau suatu proses yang sedang berlangsung, pengaruh yang sedang bekerja, kelainan yang sedang muncul, kecenderungan yang nampak pertentangan yang meruncing dan sebagainya.³

Penggunaan metode dan pendekatan ini berangkat dari tujuan pokok penelitian bahwa mendeskripsikan dan menganalisis kegiatan peningkatan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja guru SMP Negeri I Depok Kabupaten Cirebon.

1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Suharsimi Arikunto adalah “Keseluruhan Subjek Penelitian.”⁴ Sedangkan menurut Sudjana, bahwa populasi adalah “Totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat - sifatnya”.⁵ Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono mengatakan,

³ Winarno Surakhmad, 1980. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metoda Teknik*. (Bandung: Tarsito), 38.

⁴ Suharsimi Arikunto, 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta), 102.

⁵ Sudjana, 1989. *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito), 6.

“Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari kutipan di atas, pada hakekatnya populasi adalah subyek penelitian atau target dalam penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri I Depok Kabupaten Cirebon yang berjumlah 40 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Yang dimaksud dengan sampel penelitian adalah bagian atau wakil populasi yang akan diteliti atau sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili. Menurut Sugiono, mengartikan sampel penelitian sebagai berikut, “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) seluruh populasi”. Maka sebagai sampel, hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto bahwa:

“Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih besar diambil antara 10-15% atau 20 – 25% atau lebih.⁶

Dari populasi yang ada, akan diambil sampel dengan cara *proporsional random sampling* yaitu sampel diambil sesuai dengan

⁶ Suharsimi Arikunto, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara), 107.

jumlah proporsi dari masing-masing kelompok sampel, dengan subyek penelitian sebanyak 40 orang yang berarti sampel yang digunakan adalah sampel total atau sensus.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan angket yang digunakan untuk menjangkau data mengenai variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru dan variabel bebas yaitu keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah untuk menjamin kualitas instrumen tersebut maka sebelum digunakan terlebih dahulu diuji tingkat reliabilitas dan validitasnya.

a. *Instrumen Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah*

Kuesioner keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dikembangkan dalam bentuk positif dan negatif, jawaban dibuat dan disusun dalam bentuk option, yaitu Selalu (Sl), Sering (Sr), Kadang-kadang (Kd), Tidak Pernah (Tp). Pilihan jawaban dibuat variasi dengan bentuk pernyataan positif maupun pernyataan negatif.

Pengembangan instrumen mengacu pada konsep dan teori tentang keterampilan, kepemimpinan kepala sekolah Bab I Teori yang digunakan untuk menyusun indikator penyusunan instrumen berdasarkan panduan manajemen sekolah, administrasi pendidikan kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan mandiri kepala sekolah dan *introduction of management*.

Indikator pengembangan instrumen kepemimpinan kepala sekolah:

1. Struktur tugas

2. Memutuskan untuk kemajuan sekolah
3. Melaksanakan tugas dengan tepat
4. Pengembangan sekolah
5. Memberikan imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan guru
6. Melaksanakan tugas pengembangan sekolah bekerjasama dengan bawahan
7. Melaksanakan program yang telah direncanakan
8. Merasa tenteram dengan pimpinan kepala sekolah
9. Memberikan kebijakan kepada bawahan
10. Memberikan dorongan semangat kepada bawahan dalam bekerja

b. Instrumen Iklim Sekolah yang Baik

Instrumen iklim sekolah yang baik dikembangkan dalam bentuk pernyataan positif, jawaban disusun dalam bentuk option yaitu a, b, c, d yang berupa kebiasaan dan pendapat a=4, b=3, c=2 dan d=1.

Sebuah sekolah yang lebih baik bila kepala sekolah dapat menciptakan suasana disiplin kerja dan profesional kerja.

Yang termasuk instrumen Iklim Sekolah terdiri dari : a. Disiplin kerja mencakup 3 indikator yaitu : (1). Adanya aturan kerja (2). Riwed terhadap kedisiplinan kerja (3). Sangsi terhadap pelanggaran disiplin kerja . b. Profesional kerja mencakup 3 indikator yaitu : (1). Pendidikan dan pelatihan (b). Keterampilan dan keahlian (c). Kebersamaan, semangat dan motivasi kerja.

c. *Instrumen Kepuasan Kerja*

Pembuatan instrumen tentang kepuasan kerja guru pada dasarnya merupakan suatu hal individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan dari masing-masing individu yang bekerja tersebut.

Indikator-indikator kepuasan kerja guru adalah:

- a. Rasa aman dan hidup layak
- b. Konisi kerja yang menyenangkan
- c. Rasa diikutsertakan
- d. Perlakuan yang wajar dan jujur
- e. Rasa mampu
- f. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan
- g. Ikut ambil bagian dalam pembentukan policy sekolah
- h. Kesempatan mempertahankan self respect

Uji coba instrumen dilakukan dengan mengambil subyek satu SMP Negeri 1 Depok dengan 40 orang guru dengan latar belakang mengajar berbeda, dengan uji coba ini diharapkan dapat diketahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas yang diukur adalah validitas internal consistency, menggunakan rumus korelasi product moment, hasil perhitungan dibandingkan dengan total harga kritik r product moment. Apabila r_{hitung} lebih besar r_{tabel} , maka butir tersebut dikatakan valid.

Reliabilitas dihitung berdasarkan rumus "Alpha Cronbach" dan reliabilitas pilihan ganda dihitung berdasarkan formula "Spearman Brown".

3. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang relevan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 adalah korelasi. Demikian hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis korelasi. Setelah hipotesis diuji maka pengujian di perdalam dengan menentukan kebenaran korelasi antara masing-masing dan keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tabel penafsiran korelasi. Keberartian korelasi dimaksud untuk menentukan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Dalam analisa data bagian akhir dilakukan perhitungan korelasi parsial dengan mengordinasikan uji ini dimaksudkan untuk meyakinkan pada pengujian korelasi sederhana sebelumnya dan sebagai pengecekan kembali dengan metode korelasi parsial ini, korelasi parsial dimaksudkan untuk menganggap hubungan dengan variabel dianggap tidak tetap⁷. Apabila Y dikorelasikan dengan X_1 , maka X_2 dikontrol dan apabila Y dikorelasikan dengan X_2 ($r, y 2.1$) maka X_1 dikontrol sedangkan keberartian korelasi dilihat dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

⁷ Sujana. 1996. *Metode Statistik*, (Bandung: Tarsito), 385.

4. Hipotesis Statistik Penelitian

Berdasarkan teknik pengujian hipotesis di atas, berikut diajukan hipotesis statistik sesuai dengan pengajuan hipotesis sebelumnya yaitu:

a. Hipotesis Pertama

$$H_0 : \rho_{y_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_1} > 0$$

Keterangan : ρ_{y_1} = koefisien korelasi populasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja

b. Hipotesis Kedua

$$H_0 : \rho_{y_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2} > 0$$

Keterangan : ρ_{y_2} = koefisien korelasi populasi antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja

c. Hipotesis Ketiga

$$H_0 : \rho_{y_{1,2}} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_{1,2}} > 0$$

Keterangan : $\rho_{y_{1,2}}$ = koefisien korelasi populasi antara kepemimpinan dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan proposal tesis ini terbagi dalam 5 (lima) bab yaitu:

Bab kesatu: Pendahuluan terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua: Tinjauan Teori dan pengajuan Hipotesis, terdiri-dari: tinjauan teori, kajian hasil-hasil penelitian relevan, kerangka berfikir, dan pengajuan hipotesis.

Bab ketiga: Metode Penelitian yang terdiri dari: tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, teknik analisis data dan hipotesis statistik

Bab keempat: Hasil dan Pembahasan Penelitian, yang terdiri dari: hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima: Kesimpulan dan Rekomendasi yang menguraikan tentang rumusan kesimpulan dan rekomendasi penelitian.