

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini banyak perubahan yang sangat cepat dalam setiap bidang, terutama dalam bidang komunikasi, ilmu pengetahuan, sains dan teknologi tanpa batasan. Jadi banyak hal yang memunculkan persaingan industri, sains dan teknologi termasuk juga persaingan komersial sampai memiliki nilai terhadap benda yang sangat tinggi dan saling eksploitasi dengan mencari keuntungan bagi diri mereka sendiri tanpa memperhatikan orang lain.

Kondisi tersebut merupakan masalah bagi perkembangan Negara. Hal ini menuntut adanya perbaikan kondisi agar dapat bersaing dengan Negara lain yang sudah berkembang. Dengan demikian, pendidikan ini akan menjadi alat utama dalam membina seorang manusia agar memiliki kemampuan dalam membangun negara pada setiap bidang dengan kondisi yang adil dan tepat, baik di dalam negeri maupun di luar negeri (Kantor Komisi Pendidikan Nasional Thailand, 1995, hlm.3). Pendidikan adalah sebuah proses yang sangat penting dalam membina seorang manusia untuk memiliki kualitas yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang akan datang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Departemen Akademik Thailand, (2000, hlm. 1) bahwa pendidikan yang sesuai dan layak dengan kebutuhan budaya ekonomi, sosial dan politik negara akan menciptakan kemakmuran bagi seluruh masyarakat.

Dewasa ini dunia pendidikan dihadapkan pada beberapa permasalahan, salah satu permasalahan yang sangat krusial adalah mengenai kinerja guru yang belum memuaskan dalam proses pendidikan. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Nanang Fattah, (2008, hlm.19) bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas

atau pekerjaannya. Kinerja merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Baik atau tidaknya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut melatarbelakangi seorang guru untuk mencapai suatu prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru, adalah kompensasi dan motivasi.

Hasibuan (2010, hlm.118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Di dalam organisasi sekolah, kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Untuk dapat memperbaiki standar mutu pendidikan, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat motivasi guru supaya tujuan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk menghasilkan motivasi kerja yang produktif perlu di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi kedalam diri guru.

Dalam hal ini, Dendik Surya Wardana (2013, hlm. 99-100) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru. Secara umum motivasi mempunyai pengertian suatu kebijaksanaan oleh pimpinan sebagai pendorong kerja

karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Namun pada kenyataannya, motivasi berprestasi guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal (tinggi) kadang kala motivasi guru dalam mengajar dan bekerja demi mencapai prestasi mengalami turun naik (fluktuatif). Banyak faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi guru menjadi turun yaitu, ketidakpuasan baik secara materil (gaji, insentif dan barang-barang) maupun non materil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian dan lingkungan kerja). Tidak jarang guru mengurangi usaha dan minat mereka dalam bekerja karena tidak termotivasi.

Dengan ditumbuh dan dikembangkan motivasi berprestasi pada diri guru, maka produktivitas sekolah akan tinggi atau meningkat. Produktivitas sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan. Dorongan atau keinginan yang dimiliki para guru antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal pada diri guru.

Faktor internal dan faktor eksternal guru menurut Sondang P. Siagian (2009, hlm. 294), dipaparkan sebagai berikut: Faktor internal yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurunnya tingkat motivasi kerja sebagai cermin dari motivasi berprestasi guru menurut Nitisemito (2000, hlm. 165) dapat dilihat dari beberapa indikasi dan salah satunya yaitu, dipengaruhi oleh tingkat absensi yang naik/tinggi. Salah satu aspek yang menunjukkan tingkat motivasi guru

dalam sebuah sekolah adalah sikap mentalnya dalam bekerja, dimana sikap tersebut dapat tercermin melalui tingkat kehadiran kerjanya.

Motivasi yang dimiliki oleh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan akan dipengaruhi oleh unsur-unsur yang menjadi faktor pembentuk motivasi diantaranya kebutuhan akan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, disiplin. Unsur-unsur tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan aktivitasnya.

SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang juga mempunyai tugas yang berat, yaitu menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi, organisasi dan tatalaksana kerja serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar sebagai inti dari pendidikan.

Sekolah Menengah Pertama Tham Vitya adalah Sekolah Swasta Mengajar Agama Islam yang menggunakan sebagai sistem pendidikan untuk membentuk atau mencapai target pendidikan, metode pendidikan, kurikulum, jarak waktu dalam pendidikan, test dan evaluasi semua dengan mengikut syarat-syarat dalam lulusan pendidikan yang jelas dan nyata. Jadi SMP Tham Vitya menjadi sekolah swasta jenis yang mengikut undang-undang sekolah swasta tahun 2007 di bawah perhatian pihak Departemen Komisi Dukungan Pendidikan Swasta, Perdana Menteri Pendidikan Thailand.

Menurut Departemen Komisi Pendidikan Swasta Thailand (dalam Syarif Seni, 2003, hlm. 60) bahwa:

Sekolah Swasta Mengajar Agama Islam Thailand (SSMAIT) tetap ada ketidak samaan dengan sekolah pemerintah dan sekolah swasta yang lain, baik dalam bidang membina sistem administrasi, manajemen persiapan dalam bidang staff, sarana prasarana mengajar, prestasi dalam mengajar dan lain-lainnya.

Dalam hal ini pemerintah juga sudah berkali-kali berusaha untuk mendukung dan membantu administrasi pendidikan sekolah swasta mengajar

agama Islam karena semua sekolah seperti ini belum memiliki kemampuan dalam mengembangkan sekolah dengan penuh berkualitas dan sempurna pada semua bidang target yang sudah ditentukan.

Dengan demikian, menurut hasil penelitian dari Nawal Panakaseng (2001, hlm. 1) yang berjudul Kualitas Pendidikan terhadap Sekolah Swasta Mengajar Agama Islam dalam 3 Provinsi Thailand Selatan (Provinsi Yala, Pattani dan Narathiwat) menemukan bahwa:

Kualitas pendidikan sekolah swasta mengajar agama Islam sebagaimana tercantum dalam pasal 15 (1) dan 15 (2) belum mencapai level yang maksimal. Oleh karena itu harus perbaiki secepat mungkin pada semua elemen pendidikan. Ia pun menyarankan agar guru harus dapat menguasai materi pengajaran secara efektif.

Dari hasil penelitian tersebut dapat menjelaskan bahwa guru menjadi salah satu personal yang sangat penting dalam administrasi pendidikan karena baik atau buruk kualitas pendidikan anak tergantung dari bagaimana guru mengelola pembelajarannya. Seperti pendapat Pikul Thi'amphai (2005, hlm. 1) mengemukakan bahwa :

Guru seorang mengajar memiliki peran yang sangat penting dalam mengadakan aktivitas belajar dan mengajar untuk mendapat hasil target terhadap kurikulumnya jadi pengembangan pendidikan untuk mendapat efektif harus mengembangkan cara mengajar seorang guru yang efektif juga.

Selain ini Undang-undang Pendidikan Nasional Thailand tahun 2000 telah memberi penjelasan tentang guru dalam pasal 4 bahwa: “guru adalah personal yang memiliki kerja dan tugas utama dalam bidang mengajar serta mendukung dalam sisi mencari ilmu pengetahuan bagi murid-murid dengan berbagai cara di tempat pendidikan baik yang punya pemerintah dan swasta” (Kantor Komisi Pendidikan Nasional Thailand, 2002, hlm. 4).

Guru adalah personil yang sangat penting bagi peserta didik, karena guru menjadi prosonil yang masyarakat menyerah semua harapan mereka bagi remaja untuk kebahagiaan masa depan. Kesuksesan dan kegagalan dalam pendidikan seorang siswa tergantung dengan cara mengajar dan karakteristik seorang guru.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kantor Komisi Pendidikan Dasar Nasional Thailand (1999, hlm. 1-2) bahwa guru di Thailand waktu dahulu banyak yang dikritik dalam setiap hal yang sangat negatif dan kadang-kadang sebagian guru pernah juga dapat pujian yang sangat baik dari unit sendiri dan unit yang lain. Oleh karena itu muncullah semangat para guru untuk berkerja lebih giat untuk mendapatkan gelar seorang guru yang terbaik didalam kesuksesannya, dengan ini guru harus berkerja lebih semangat dalam kegiatan proses mengajar dan menggunakan evaluasi untuk membantu dalam membuat keputusan kinerja seorang guru, dimana guru harus berpikir sendiri setiap waktu dan harus menerima informasi terbaru mengenai masalah pendidikan.

Maka dalam administrasi pendidikan sangat perlu sekali terhadap seorang guru yang terbaik, cerdas, memiliki pengetahuan, kemampuan, mengorbkan diri sendiri dalam tanggung jawab, mengembangkan bahan mengajar dengan penuh jiwa seorang guru karena guru adalah seorang yang punya peran penting sebagai penyelenggara pengalaman dan segala pembelajaran untuk kreatif seorang manusia menjadi manusia, termasuk juga dalam membina akhlak, segala etika bagi semua murid supaya dapat memiliki kehidupan yang lebih bahagia dan akan menemukan kesenangan dalam masyarakat yang sering berubah kini.

Usaha untuk meningkatkan kinerja mengajar guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja guru tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah

mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan lain yang tidak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Menurut Maslow Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya.

Realitas dilapangan khususnya di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan kompensasi yang diterima oleh seorang guru dapat dikatakan belum memuaskan karena kompensasi yang sering guru terima hanya sebatas honor mengajar dan waktu pembayaran honor juga sering mengalami keterlambatan dalam pembayarannya yang tidak tepat waktu dan keadaan lingkungan juga sangat kurang aman (konflik negara) yang sering terjadi disekeliling daerah Thailand selatan, kejadian ini juga belum ada harapan bahwa kapan bisa berhenti dan diselesaikan karena semua rakyat diseluruh Thailand berharap ada harapan untuk melihat daerah sendiri menjadi suasana yang seperti biasa yaitu aman, lingkungan enak, dan guru juga tidak harus khawatir.

Kejadian konflik negara yang sedang berlaku di Thailand selatan dari awal tahun 2004 sampai sekarang masih terjadi konflik, guru yang meninggal dari kejadian tersebut berjumlah 157 orang termasuk di dalamnya kepala sekolah 24 orang dan guru yang menjadi korban dengan kejadian ini semua 160 orang dari semua penduduk thailand, jadi ini adalah sebagian statistik yang telah terjadi di seluruh Thailand selatan dengan keadaan yang kurang aman terhadap guru, staff dan pegawai negeri sampai menjadi korban dan meninggal rata-rata lebih dari 3 orang perbulan.

Dengan kejadian tersebut membuat staff dan para guru semua khawatir, takut dan tidak yakin dengan keamanan mereka sendiri jadi banyak para guru meminta surat pindah keluar untuk pindah ke kota yang lain, sejak dari tahun 2004 sampai sekarang para guru dan staff semua yang telah mengajukan surat pindah lebih dari 6,176 orang tetapi yang sudah pindah cuma 1,843 orang (Adcharawan, 2013).

Dari paparan diatas sejatinya bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru itu sendiri, sehingga perhatian terhadap kompensasi serta motivasi guru di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan harus menjadi perhatian bagi manajemen.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Menengah Pertama Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, maka dikemukakan identifikasi masalah bahwa kinerja mengajar guru masih belum maksimal, hal ini disebabkan oleh dua faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yaitu kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru.

Kinerja mengajar guru memiliki arti penting bagi penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Tercapai tidaknya tujuan pendidikan di sekolah tergantung dari kinerja mengajar yang guru tunjukkan mulai dari merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan, dan melakukan evaluasi. Mengajar merupakan serangkaian rentetan kegiatan perencanaan oleh guru, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut.

Untuk menciptakan suasana kinerja mengajar yang baik pada guru diperlukan faktor pemicu/pendukung seperti: kondisi/iklim sekolah yang harmonis, kepemimpinan kepada sekolah, kebijakan sekolah yang mendukung pengembangan guru, ketersediaan fasilitas yang memadai, kompensasi, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, kompetensi guru, supervise, motivasi, penyelenggaraan diklat, dan lain-lain. Factor tersebut diperlukan untuk menjaga kinerja agar tetap pada kondisi yang diharapkan.

Dari sekian banyak faktor yang disebutkan diatas, kompensasi dan motivasi berprestasi guru memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di sekolah dibandingkan dengan faktor lainnya. Baik atau tidaknya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut melatarbelakangi seorang guru untuk mencapai suatu prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru, adalah kompensasi dan motivasi.

Hasibuan (2010, hlm. 118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Di dalam organisasi sekolah, kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

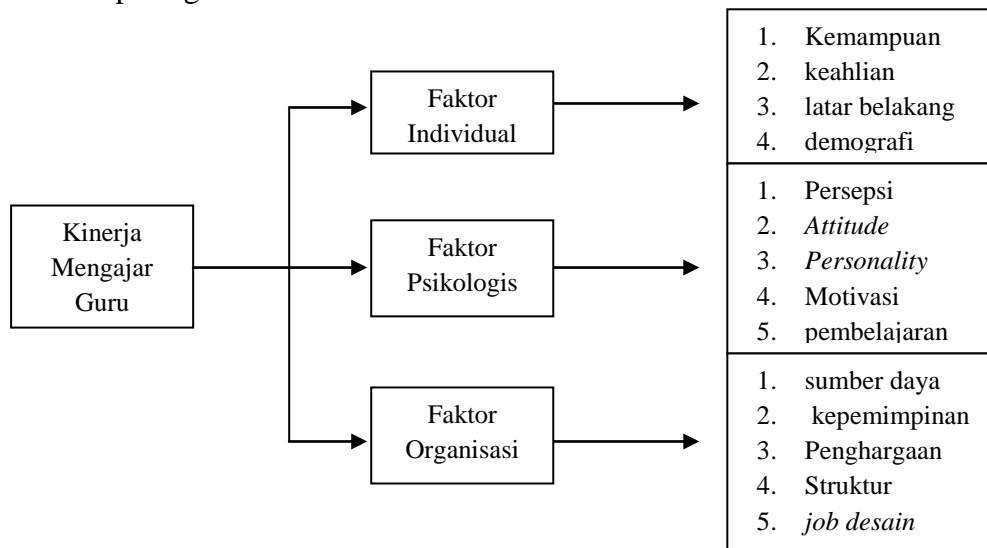
Untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat motivasi guru supaya tujuan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk menghasilkan motivasi yang produktif perlu di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi kedalam diri guru.

ARUDEE SAMAENG, 2014
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU
PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA THAM VITYA
DI PROVINSI YALA THAILAND SELATAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, kompensasi dan motivasi berprestasi guru harus selalu berperan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja mengajar guru, sehingga dengan kinerja mengajar guru yang baik, kualitas pendidikan dapat tercapai.

Faktor kompensasi dan motivasi berprestasi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja mengajar guru diperkuat pendapat Davis (2007, hlm. 276) yang mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain: (1) faktor individual. (2) faktor psikologi. (3) faktor organisasi, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1.

Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
2. Bagaimana motivasi berprestasi guru di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

3. Bagaimana kinerja mengajar guru di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

Sedangkan tujuan khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdeskripsinya kompensasi yang diterimakan guru di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
2. Terdeskripsinya motivasi berprestasi guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
3. Terdeskripsinya kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
4. Teranalisisnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
5. Teranalisisnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

6. Teranalisisnya pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dapat memperkaya landasan pengembangan pendidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja mengajar guru, kompensasi dan motivasi berprestasi seorang guru.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut.

- a. Bagi penulis, menambah dalam bidang penelitian sehingga mengetahui dengan pasti pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.
- b. Bagi sekolah, dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini sehingga dapat menerapkan konsep kompensasi dan motivasi berprestasi untuk meningkat kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan yang lebih baik serta dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi dalam proses pembelajaran.
- c. Memberikan peluang bagi para peneliti berikutnya, untuk memberikan kontribusi dalam memperkaya, meningkatkan, maupun mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru.

E. Struktur Organisasi Tesis

Adapun penulisan karya tulis ini dibagi dalam lima bab, yaitu sebagai berikut :

ARUDEE SAMAENG, 2014
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU
PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA THAM VITYA
DI PROVINSI YALA THAILAND SELATAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab I merupakan pendahuluan dalam tesis ini, yang membahas mengenai masalah yang melatarbelakangi penelitian dengan mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan diteliti, juga menentukan tujuan dan manfaat penelitian agar studi yang dilakukan lebih terarah.

Bab II menyajikan hasil tinjauan pustaka berkaitan dengan pemaparan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan melalui studi literatur. Landasan teori tersebut akan digunakan sebagai kerangka pemikiran dan bersumber dari buku-buku pustaka sebagai dasar pemikiran dari penelitian ini.

Bab III tentang metode penelitian berisi penjabaran yang rinci metode penelitian, termasuk beberapa komponen berikut: subjek populasi/sampel, desain penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, uji coba instrumen, dan pengujian hipotesis.

Bab IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari dua hal yakni analisis data, dan pembahasan terhadap hasil analisis temuan.

Bab V disajikan kesimpulan dan rekomendasi yang di peroleh berdasarkan hasil analisis.