

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang didalamnya terdapat sejumlah kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama dengan tata cara yang diatur sedemikian rupa, terarah, terkoordinir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar tergantung pada sumber daya organisasi yang merupakan modal dan mempunyai peran serta kedudukan yang sangat penting dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya organisasi perlu dikelola sehingga mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam organisasi. Dalam kehidupan organisasi, tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Bagaimana pun suatu proses berlangsung, tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Dengan kata lain, berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada faktor manusianya. Faktor manusia adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun bawahannya.

Suatu organisasi dituntut mampu mengkondisikan atau mempersiapkan sumber daya manusia yang ada secara menyeluruh, terarah dan terpadu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Betapapun lengkap dan memadainya fasilitas yang dimiliki organisasi, jika sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya kurang cukup berkualitas, handal dan profesional, maka sudah jelas fasilitas tersebut tidak akan dapat diberdayakan secara optimal. Oleh karena itulah, penekanan terhadap kualitas SDM menjadi perhatian utama bagi

pimpinan dalam kehidupan organisasi, sebagaimana dikemukakan Soekidjo Notoatmodjo (2009: 7) bahwa: “Sumber daya manusia atau pegawai di suatu organisasi sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan organisasi”.

Setiap organisasi pada dasarnya berusaha untuk mempertahankan pegawainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharaannya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi. Jika sistem pemeliharaan tersebut tidak sesuai dengan tujuan, maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Sistem pemeliharaan yang tidak sesuai seperti kurangnya perhatian pada pegawai, rendahnya gaji dan lingkungan kerja yang tidak menunjang dapat mengakibatkan pada rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja, bahkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawainya terhadap organisasi. Menurunnya kepuasan kerja pegawai akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, maka produktivitas pun akan meningkat.

Namun pada hakikatnya, pegawai akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan mereka tersebut dapat dituangkan ke dalam sebuah sistem balas jasa yang diberikan oleh pihak organisasi kepada para pegawainya yang mana hal itu disebut kompensasi.

Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: 142) bahwa:

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan

kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi, bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai justru akan menurun.

Maka dari itu tidak dapat dihindari lagi bahwa kompensasi merupakan harapan utama bagi setiap pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi yang diharapkan oleh pegawai terkait dengan kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan organisasi pada hakekatnya merupakan cara organisasi untuk mempertahankan keberadaan para pegawai. Kenyataan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: 142-143) bahwa:

Kompensasi bukan hanya penting bagi pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi pegawainya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Dengan demikian jelas bahwa ukuran kepuasan kerja yang dimiliki pegawai sebagian besar terletak pada besarnya kompensasi yang diterimanya. Namun keadaan tersebut dalam kenyataannya bersifat relatif, mengingat bahwa semakin besar penghasilan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya. Oleh karena itu wajar apabila manusia dikatakan sebagai makhluk yang senantiasa merasa tidak puas terhadap segala sesuatu yang telah diterimanya, sehingga ingin mencari sesuatu yang lebih dan dapat mencapai titik puncak kebahagiaannya.

Kompensasi selalu dikaitkan dengan balas jasa organisasi terhadap kontribusi pegawai. Pemberian kompensasi yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar mempunyai kelemahan-kelemahan yang pada akhirnya dapat merugikan pegawai maupun organisasi. Kompensasi yang terlalu kecil akan

diartikan bahwa pegawai tidak memberi kontribusi yang baik kepada organisasi, sehingga akan menurunkan kepuasan kerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Sebaliknya, kompensasi yang terlalu besar akan memberatkan organisasi, sehingga dapat menurunkan tingkat kompetisi organisasi, mengakibatkan kecemasan, rasa bersalah dan ketidaknyamanan di antara pegawainya. Dengan demikian, sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang dapat menjamin kepentingan organisasi sekaligus kepentingan pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pegawai akan merasa puas dan nyaman. Selain itu, mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pegawai negeri menurut ketentuan umum dalam pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berkaitan dengan gaji pegawai negeri sipil, sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Kepegawaian RI. No. 43 Tahun 1999 pasal 7 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa:

1. Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
3. Gaji pegawai negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Adapun kebijakan pemerintah yang berlaku mengenai sistem penilaian kinerja, yaitu Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja. Dengan program ini, Pegawai Negeri Sipil mendapatkan tambahan penghasilan sebagai *reward* yang didasarkan pada kinerja. Dan sebaliknya Pegawai Negeri Sipil akan diberikan *punishment* berupa pengurangan dari tambahan penghasilan jika PNS tersebut tidak memenuhi kinerja yang ditentukan.

Pada pelaksanaan tambahan penghasilan berbasis kinerja, memperhatikan hal-hal sebagai berikut: Pertama, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja menuntaskan persoalan peningkatan kinerja, kedisiplinan dan kualitas pelayanan kepada publik. Kedua, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini kiranya mendukung pemecahan masalah strategis daerah yang ditangani secara lintas sektoral dan integratif. Ketiga, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini berorientasi pada pencapaian target yang terukur di masa depan. Selanjutnya, keempat, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini memperhatikan asas kontinuitas, artinya kegiatan yang telah dilaksanakan perlu dijadikan pelajaran berharga untuk membangun masa depan yang lebih baik.

Demikian pula halnya yang terjadi di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sistem kompensasi diberikan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi ini dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi berhubungan dengan penjaminan misi dan fungsi di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun misi dan fungsi Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Jawa Barat sebagai berikut:

Misi:

1. Mewujudkan tercapainya pemerataan, relevansi peningkatan mutu dan efisiensi pendidikan dasar
2. Mengembangkan berbagai gagasan pembaharuan pendidikan dasar
3. Memaculajukan kesinambungan sistem pembinaan profesional
4. Menggalakkan budaya pelayanan prima kepada semua pengguna jasa

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis pendidikan dasar;
- b. Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitasi pendidikan dasar;
- c. Penyelenggaraan fasilitasi pendidikan dasar.

(Sumber dari Sekretariat Disdik Jabar)

Pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas. Dengan adanya kompensasi, seorang pegawai akan senantiasa terpelihara motivasi kerjanya, mengingat dalam melaksanakan pekerjaan terdapat tujuan

yang ingin dicapai, yaitu memperoleh sebanyak-banyaknya kompensasi. Selain itu, kompensasi akan memberikan pegawai rasa puas dalam bekerja sehingga akan membuat penampilan kerjanya akan lebih bergairah dan bersemangat yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas individu dan organisasi secara optimal. Oleh karena itu jelas bahwa pemberian kompensasi di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat salah satunya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Adapun jenis-jenis kompensasi yang diberikan di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat meliputi: (a) gaji/upah, (b) insentif, (c) tunjangan pelengkap, dan (d) pelayanan kesejahteraan pegawai. Gaji/upah merupakan komponen utama dari kompensasi yang biasanya besarnya disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan diberikan dalam periode waktu tertentu. Insentif merupakan penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya transformasi dan kesejahteraan tambahan. Tunjangan pelengkap adalah hal-hal yang berhubungan dengan benefit atau program pelayanan yang pada intinya untuk mempertahankan pegawai, misalnya berupa tunjangan hari raya dan kredit perumahan. Sedangkan pelayanan kesejahteraan pegawai terdiri atas jaminan keamanan dan kesehatan yang bertujuan agar pegawai memiliki rasa aman dan kepercayaan apabila sakit akan diperhatikan oleh organisasi, misalnya dana pensiun, pengembangan karier, asuransi, cuti dan pengobatan kesehatan (ASKES).

Permasalahan yang terjadi di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah lebih kepada perbedaan besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Namun perbedaan kompensasi yang diberikan cukup wajar mengingat setiap pegawai memiliki jabatan, golongan dan masa kerja yang berbeda-beda. Pemberian kompensasi yang didasarkan pada pangkat, golongan, dan lamanya kerja sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap sikap kerja para pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi (*financial* maupun *non financial*) lebih besar cenderung merasa dirinya diakui

dan dihargai. Lain dari pada itu, adanya perbedaan jumlah kompensasi serta pemberlakuan pemotongan jumlah kompensasi (insentif) berdasarkan hasil dari ketidaktaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku pun sering kali menjadi sumber ketidakpuasan pegawai.

Oleh karena itu sudah jelas bahwa setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang tidak sama, namun dalam penelitian ini pengukuran kepuasan kerja bersifat umum yang dialami oleh semua pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berhubungan dengan faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Menurut Moh. As'ad (2004: 115) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti, faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, bakat, keterampilan kerja dan sikap kerja; faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antara pegawai yang berbeda jenis dan unit kerjanya; faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan pekerjaan dan pegawai yang meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu dan lain-lain; dan faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai.

Salah satu yang tidak dapat dihindari bahwa kepuasan kerja pegawai negeri di lapangan dirasakan belum optimal, ini terbukti dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis saat melakukan Program Pengalaman Lapangan (Februari, 2013) di lingkungan Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih kurang, salah satunya dapat dilihat dari sikap para pegawai terhadap pekerjaannya, seperti: *Pertama*, masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya dengan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya tidak maksimal. *Kedua*, masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam masalah kehadiran, seperti datang tidak tepat waktu, sehingga banyak pegawai

yang jarang mengikuti apel pagi. *Ketiga*, masih adanya pegawai yang kurang memiliki kompetensi kerja di bidangnya, seperti ketika ada suatu permasalahan yang datang dari luar tetapi membutuhkan wewenang mereka, mereka cenderung tidak bisa memutuskan tindakan yang tepat, sehingga sering terjadi salah informasi bagi pihak yang membutuhkan penanganannya. Dan *keempat*, masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti merokok di ruang kerja. Hal tersebut dapat mengganggu aktivitas para pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seperti yang telah kita ketahui sebelumnya bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutisna (2003) didapatkan hasil bahwa kontribusi pemberian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi 0,96. Dari hasil tersebut diketahui bahwa kontribusi pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh M. Iqbal Zahrah (2011) dengan diperoleh hasil bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab pegawai, maka pegawai akan memiliki loyalitas yang tinggi. Dengan adanya loyalitas yang tinggi dapat menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Sebuah lembaga sebagai bentuk dari organisasi, memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lembaga. Bidang Pendidikan Dasar

sebagai salah satu bidang yang berada di lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pendidikan dasar, tentunya harus memiliki pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi untuk memenuhi tugas pokok tersebut. Namun, lembaga akan menemui kendala saat kepuasan kerja pegawainya menurun yang berakibat kepada penurunan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu, lembaga harus mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, perumusan masalah bisa diuraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberian Kompensasi di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan ke dalam dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai:

- a. Pemberian Kompensasi di lingkungan Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, diharapkan melalui penelitian ini dapat memperoleh banyak manfaat. Beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi bagi pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

2. Segi Kontekstual

- a. Lembaga yang diteliti Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat: hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan lembaga.
- b. Peneliti : hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor

5032/UN40/HK/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2012” sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II menguraikan tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berisi pengertian dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, teori yang sedang dikaji yaitu konsep dasar kompensasi dan kepuasan kerja, dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan tahapan yang ditempuh dalam merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel penelitian, setelah hubungan variabel tersebut didukung oleh teori yang dirujuk barulah hipotesis dapat dirumuskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

Bab III berisi penjabaran yang rinci mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV terdiri dari dua bagian yaitu hasil penelitian dan pembahasan. Bagian pertama, peneliti akan menguraikan hasil perhitungan yang diperoleh melalui pengumpulan data/angket terhadap indikator-indikator variabel penelitian. Sedangkan untuk bagian kedua, peneliti akan menyajikan penafsiran, pembahasan hasil penelitian, dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

BAB V menguraikan mengenai kesimpulan dan saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak yang terkait.