

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Cerdas Ceria Bilingual School merupakan sekolah swasta yang berdiri sejak tahun 2008, berlokasi di Jl. Kawaluyaan Indah Raya No.16A dan Jl. Mars Selatan No.20. Sekolah ini terdiri dari *Pre-School* yaitu *Play Group A* (2-3 Tahun), *Play Group B* (3-4 Tahun), *Kindergarten A* (4-5 Tahun) dan *Kindergarten B* (5-6 Tahun). Selain sekolah reguler Cerdas Ceria memiliki tempat bimbingan belajar (*KIDS CLUB*) untuk siswa mulai dari usia 2-12 tahun, yaitu Kursus Bahasa Inggris, Bimbel SD, Les TPA, Latihan Menggambar dan Persiapan Ujian Nasional SD.

1.1.1 Visi dan Misi

Cerdas Ceria Bilingual School memiliki visi dan misi, yaitu:

1. Visi

Membentuk dasar kepribadian yang kuat bagi anak didik agar dapat berkembang menjadi masyarakat yang berkualitas dan warga negara yang produktif serta bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

2. Misi

- a. Mempersiapkan dan melatih keterampilan belajar yang berguna sepanjang hayat sehingga mampu menjadi siswa yang mandiri.
- b. Memberikan suasana belajar yang menyenangkan bagi siswa sehingga dapat menguasai setiap pengalaman belajar.
- c. Mengembangkan pendidikan yang berkualitas dengan berlandaskan agama yang kuat dengan menyelenggarakan kurikulum nasional dan dikreasikan dengan kurikulum Cerdas Ceria.

1.1.2 Logo Sekolah

Logo Cerdas Ceria Bilingual School menjadi identitas visual mengandung filosofi didalamnya, dirancang untuk erepresentasikan nilai-nilai yang menjadi visi dan misi lembaga sekolah tersebut, berikut merupakan logo dari Cerdas Ceria Bilingual School:



Gambar 1.1 Logo Sekolah Cerdas Ceria Bilingual School

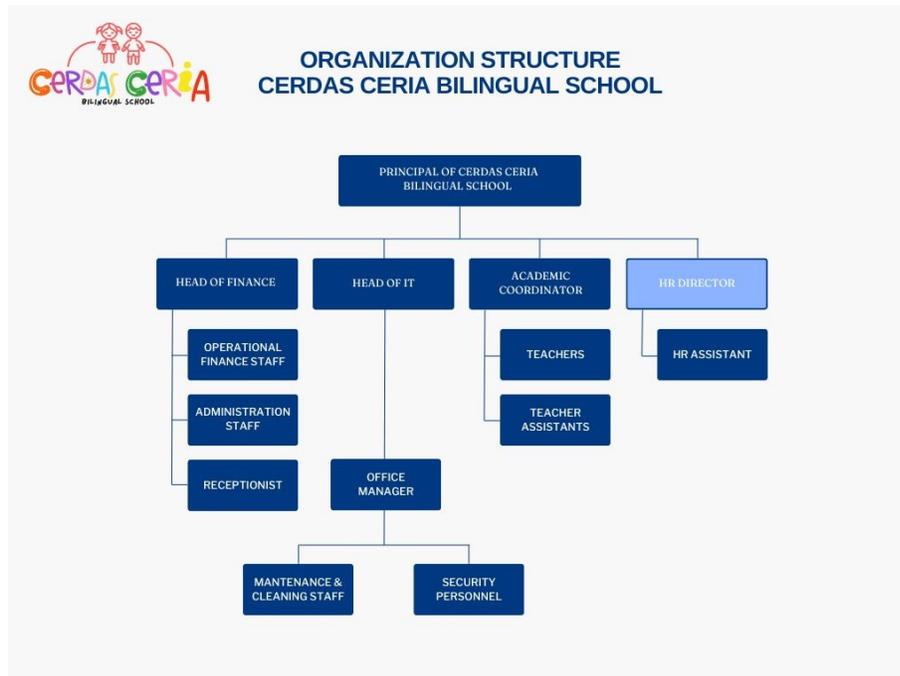
Sumber: Data Internal Cerdas Ceria Bilingual School (2020)

Berdasarkan tampilan logo Cerdas Ceria Bilingual School yang menjadi identitas visual, berikut merupakan nilai-nilai yang merepresentasikan visi dan misi pada logo tersebut, yaitu:

1. Gambar anak perempuan dan laki-laki menggambarkan lingkungan ramah anak dan fokus terhadap perkembangan anak.
2. Warna cerah yang terdiri dari oranye, hijau, biru, merah, kuning, dan ungu mencerminkan keceriaan, semangat, dan kreativitas.
3. Kata "Cerdas Ceria" memiliki makna yaitu menciptakan perkembangan kecerdasan anak usia dini dengan suasana yang penuh dengan keceriaan, kebahagiaan, dan kenyamanan bagi anak-anak.

1.1.3 Struktur Organisasi Sekolah

Struktur organisasi merupakan susunan jabatan yang telah diatur sesuai dengan peran tanggung jawab bagi karyawan, berikut merupakan susunan susunan jabatan di Cerdas Ceria Bilingual School:



Gambar 1.2 Susunan Jabatan Cerdas Ceria Bilingual School

Sumber: Data Internal Cerdas Ceria Bilingual School (2020)

Berdasarkan gambar susunan struktur organisasi di atas yang telah disesuaikan dengan kebutuhan sekolah agar seluruh karyawan bertanggung jawab sesuai dengan perannya, berikut merupakan uraian singkat terkait tugas masing-masing posisi:

1. *Principal of Cerdas Ceria Bilingual School (Kepala Sekolah)*

Bertanggung jawab atas keseluruhan pelaksanaannya kegiatan sekolah, memimpin seluruh karyawan, membuat keputusan, dan perencanaan dalam mencapai visi dan misi.

2. *Head of Finance (Kepala Keuangan)*

Mengawasi pelaporan keuangan, memastikan keuangan dan alokasi sumber daya.

a. *Operational Finance Staff* (Staf Keuangan Operasional)

Mengelola transaksi keuangan harian, penggajian, dan memantau pengeluaran sekolah.

b. *Administration Staff* (Staf Administrasi)

Melakukan dokumentasi, pencatatan, dan mengkoordinasi seluruh karyawan.

c. *Receptionist* (Resepsionis)

Menangani orang tua murid, mengelola pesan dan telepon, menangani seluruh proses pendaftaran dan pembayaran murid.

3. *Head of IT* (Kepala Teknologi Informasi)

Memastikan semua system berjalan dengan baik dan mengelola seluruh infrastruktur sekolah

4. *Academic Coordinator* (Koordinator Akademik)

Mengembangkan kurikulum, bertanggung jawab dalam penyusunan materi pembelajaran dan mempertahankan standar pengajaran sesuai dengan visi dan misi sekolah.

a. *Teachers* (Guru)

Memberikan pengajaran di kelas, merencanakan pelajaran, menilai perkembangan murid, dan bertanggung jawab atas kemajuan pembelajaran seluruh murid.

b. *Teacher Assistant* (Asisten Guru)

Membantu menyiapkan seluruh kegiatan pembelajaran di sekolah dan membantu kegiatan sehari-hari di kelas.

5. *HR Director* (Direktur Sumber Daya Manusia)

Melakukan perekrutan, pelatihan, pemantauan kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

a. *HR Assistant* (Asisten SDM)

Menangani tugas-tugas SDM sehari-hari, seperti membantu perekrutan, dan mengoordinasikan program pelatihan.

6. *Office Manager (Manajer Kantor)*

Memastikan kelancaran operasional sehari-hari dari fasilitas dan fungsi administrasi sekolah.

a. *Maintenance & Cleaning Staff (Staf Pemeliharaan dan Kebersihan)*

Bertanggung jawab untuk menjaga lingkungan fisik sekolah tetap bersih, aman, dan terawat.

b. *Security Personnel (Personel Keamanan)*

Melindungi lingkungan sekolah dan memastikan keamanan murid, karyawan serta keseluruhan yang berkepentingan dengan lingkungan sekolah.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan bagi seluruh negara merupakan hal yang krusial bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia, kualitas pendidikan menjadi salah satu faktor utama dalam menghadapi tantangan global dan kemajuan bangsa. Saat ini, pendidikan di Indonesia masih memiliki kualitas yang belum mencapai standar dikarenakan adanya kesenjangan akses pendidikan antarwilayah, selain itu terdapat masalah yaitu penyebaran guru yang belum merata sehingga kekurangan guru yang berkualitas mengakibatkan kualitas lulusan yang rendah (Anwar, 2022). Pendidikan merupakan proses di mana setiap generasi mempelajari pengetahuan yang telah dikumpulkan oleh masyarakat mereka, agar dapat beradaptasi dengan kehidupan dan berinteraksi dengan orang lain secara teratur, efektif, dan manusiawi (Ubogu, 2020). Berdasarkan penelitian dari Zamhari et al. (2023) Indonesia memiliki tingkatan-tingkatan pendidikan yang dimulai dari Pendidikan dasar, menengah, hingga Pendidikan tinggi. Pendidikan dasar mencakup taman kanak-kanak (TK), diikuti oleh Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Selanjutnya, jenjang pendidikan menengah yang terdiri dari Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kemudian terdapat Program Sarjana serta Pascasarjana dari universitas, politeknik, dan institusi lainnya sebagai tingkat pendidikan tinggi.

Menurut Ubogu (2020) menyatakan telah diakui bahwa faktor utama dalam proses pendidikan adalah guru, karena kualitas pendidikan tidak dapat melebihi kualitas gurunya. Proses pembinaan, pengarahan, pendampingan, serta pendidikan guna mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan seorang siswa akan sangat dipengaruhi oleh profesionalitas guru yang pada akhirnya tercermin dalam kinerjanya dalam menjalankan seluruh tugas dan kewajiban guru terhadap siswa (Sasmita dan Prastini, 2023). Pada pendidikan dasar, kehadiran guru yang berkualitas di tingkat dasar akan meningkatkan kualitas peserta didik di jenjang yang lebih tinggi dan secara positif memengaruhi hasil pendidikan di level tersebut (Ubogu, 2020). Pendidik anak usia dini menilai pengembangan keterampilan dasar sebagai hal yang sangat penting dan mendasar dalam pendidikan (Sousa dan Santos, 2021). Menurut Alsahli (2023) menyatakan bahwa guru memiliki tanggung jawab dalam mempersiapkan pengembangan generasi muda dengan upaya yang dilakukan yaitu memberi materi pendidikan.

Guru menjalankan tugas-tugasnya didukung oleh adanya motivasi yang memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam mengajar. Terdapat dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul tanpa adanya pengaruh dari pihak manapun datangnya dari diri sendiri, sebaliknya motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul disebabkan oleh pengaruh dari lingkungan luar yang dapat dikatakan memiliki kekuatan dalam mempengaruhi seseorang agar termotivasi melalui faktor pendorong motivasi seperti uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji yang tinggi, jabatan, pujian, dan faktor pendorong motivasi lainnya (Hayati et al., 2023). Motivasi intrinsik pun berhubungan dengan kehadiran, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi intrinsik tinggi maka tingkat ketidakhadiran rendah (Utami, 2021).

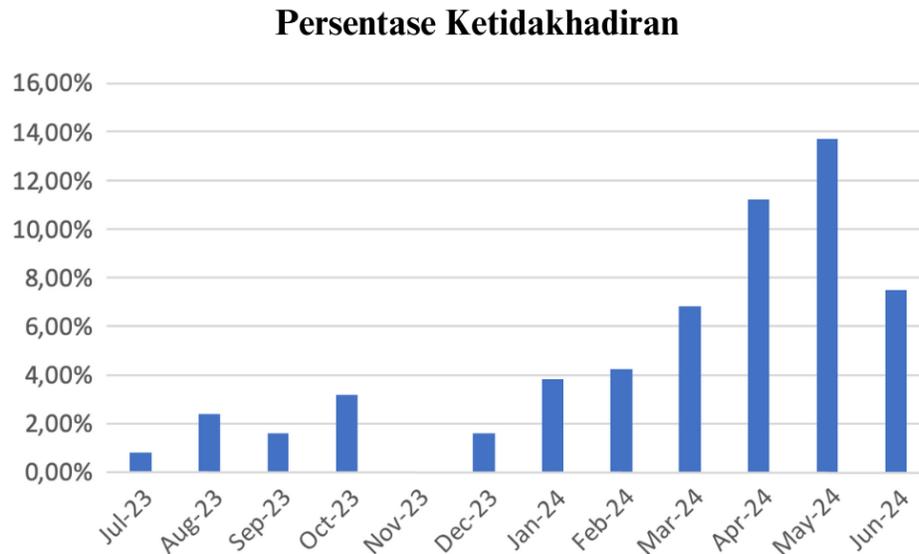
Menurut Robbins dan Judge (2017:247) motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kehadiran karyawan sehingga rendahnya motivasi dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran karyawan. Berikut merupakan presentase ketidakhadiran guru di Cerdas Ceria Bilingual School:

**Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Guru Cerdas Ceria Bilingual School
Periode 2 Semester (Juli 2023 - Juni 2024)**

Bulan	Persentase Ketidakhadiran
Juli	0,79%
Agustus	2,38%
September	1,59%
Oktober	3,17%
November	0,00%
Desember	1,59%
Januari	3,8%
Februari	4,2%
Maret	6,8%
April	11,2%
Mei	13,7%
Juni	7,5%

Sumber: Data Internal Cerdas Ceria yang Diolah Peneliti (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan persentase ketidakhadiran guru di Cerdas Ceria Bilingual School periode 2 semester yaitu Juli 2023 - Juni 2024 yang mengalami kenaikan secara signifikan, ditegaskan kembali melalui gambar grafik ketidakhadiran guru Cerdas Ceria Bilingual School sebagai berikut:



**Gambar 1.3 Persentase Ketidakhadiran Guru Cerdas Ceria Bilingual School
Periode 2 Semester (Juli 2023 - Juni 2024)**

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2024)

Motivasi bekerja yang rendah dapat dilihat pada Gambar 1.3 yaitu perbandingan persentase ketidakhadiran selama periode 2 semester yaitu semester kedua di tahun 2023 dengan semester pertama di tahun 2024 menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Hal tersebut diakui berdasarkan kesaksian dari Kepala Sekolah Cerdas Ceria Bilingual School, hasil wawancara dengan Ma'am Anita Dian Savitri pada tanggal 7 Oktober 2024 menjelaskan bahwa terdapat masalah terkait peningkatan jumlah ketidakhadiran guru yang dampaknya pada penurunan nilai siswa karena guru membuat materi pengajaran menjadi tidak maksimal dan kualitas pengajaran ketika proses belajar berlangsung pun kurang optimal.

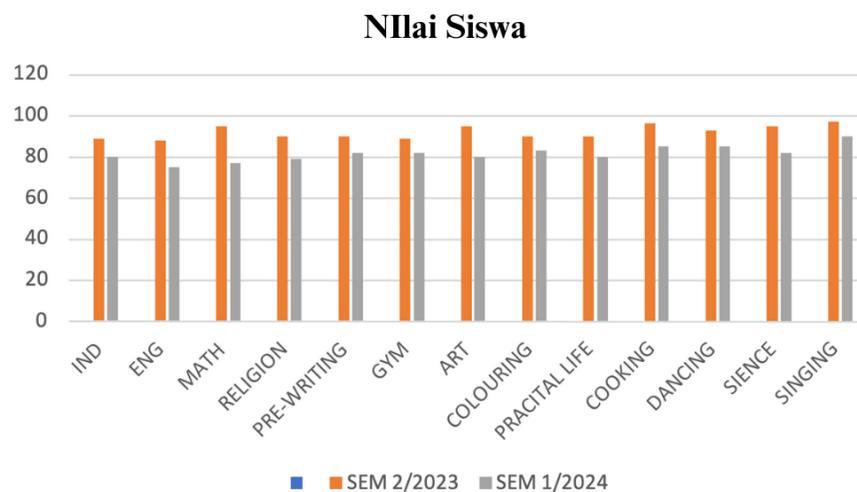
Keseluruhan kinerja guru didukung oleh motivasi melalui peran kepala sekolah, di mana perkataan dan tindakan kepala sekolah menjadi panutan bagi guru dalam kewibawaan maupun kedisiplinan (Paulus dan Marhamah, 2020). Kepala sekolah memegang peran utama dalam mencapai tujuan pendidikan serta memberdayakan seluruh sumber daya yang ada di lingkungan sekolah (Hasriani et al., 2023). Menurut Sasmita dan Prastini (2023) kondisi psikologis dan kinerja guru dipengaruhi oleh

kepemimpinan kepala sekolah, yang menentukan efektivitas kinerja guru dan keberhasilan sekolah. Pemimpin yang mampu membimbing, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya secara tepat dapat dikatakan sebagai pemimpin yang efektif (Aisah dan Wardani, 2020). Melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat mempengaruhi motivasi, karena pengaruh produktivitas karyawan disebabkan oleh faktor motivasi, diantaranya yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Arief dan Afifa, 2020).

Menurut Lishandy et al. (2023) kepemimpinan yang efektif merupakan kombinasi dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi dalam mendorong perubahan, sementara kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada penghargaan atas kinerja. Kepemimpinan ini mencakup 4 aspek penting yaitu *idealized influence, intellectual stimulation, individual consideration, and inspirational motivation* (Duraku dan Hoxha, 2021). Dalam organisasi pendidikan, gaya kepemimpinan transformasional ini dikatakan efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Yusup dan Maulani, 2023). Kepemimpinan transformasional merupakan contoh perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya dengan cara memotivasi dan menginspirasi (Bajcar dan Babiak, 2022). Menurut Aziz et al. (2019) Karyawan yang melihat atasan langsungnya sebagai pemimpin transformasional, akan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kontribusi keterlibatan mereka.

Dalam kepemimpinan transaksional, lebih berorientasi pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana motivasi diberikan melalui sistem penghargaan dan sanksi berdasarkan pencapaian kinerja (Wuryaningrat et al., 2024). Jika bawahan mencapai target yang ditetapkan, mereka mendapatkan insentif seperti kenaikan gaji atau promosi, namun jika tidak, dapat dikenakan sanksi. Penelitian Kumar dan Singh (2023) menunjukkan bahwa mayoritas responden (82%) percaya bahwa kepemimpinan transaksional efektif dalam memenuhi kebutuhan dasar individu dan meningkatkan motivasi karyawan. Meskipun kepemimpinan transformasional

sering dianggap lebih unggul dalam menciptakan perubahan, kepemimpinan transaksional tetap memiliki peran penting dalam mengelola kinerja dan menjaga stabilitas organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan tersebut berdampak bagi motivasi guru, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas belajar siswa, karena guru harus mendorong siswa dalam meraih prestasi, dengan demikian motivasi guru menjadi faktor penting bagi prestasi belajar siswa di sekolah (Wardiana dan Asroyani, 2022). Sesuai dengan data dan wawancara, menurut Anita Dian Savitri selaku kepala sekolah Cerdas Ceria Bilingual School, mengatakan bahwa dampak dari rendahnya kehadiran guru tersebut dapat dilihat pada penurunan nilai siswa, berikut merupakan data nilai siswa di Cerdas Ceria Bilingual School:



Gambar 1.4 Nilai Siswa Cerdas Ceria Bilingual School Periode 2 Semester (Juli 2023 - Juni 2024)

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1.4 dapat dilihat bahwa pada periode semester pertama tahun 2024 mengalami penurunan pada nilai siswa dengan rentang nilai 75-90 sedangkan periode semester kedua tahun 2023 rentang nilainya 89-97, berdasarkan data absensi guru di Cerdas Ceria Bilingual School dapat disimpulkan bahwa motivasi guru yang rendah dapat berpengaruh pada nilai siswa, sebagaimana disampaikan oleh Wardiana dan Asroyani (2022) yaitu bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi dengan

adanya motivasi guru yang baik. Motivasi yang baik dari kepala sekolah selaku atasan sangat berperan penting dalam memberikan dorongan kepada guru, sehingga diharapkan dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik (Mahfud, 2020).

Peran kepala sekolah sebagai motivator merupakan hal yang sangat penting, dorongan pengaruh positif yang diberikan oleh kepala sekolah akan berdampak bagi kinerja guru serta disiplin kerja. Masalah terkait kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan wawancara dengan salah satu guru di Cerdas Ceria Bilingual School yaitu Miss Rina pada tanggal 7 Oktober 2024 menyatakan bahwa guru merasa sosok kepala sekolah cukup menginspirasi dalam segi pembuatan materi dan ketika pengajaran berlangsung, kepala sekolah pun ikut serta membantu keseluruhan kegiatan belajar. Berdasarkan penjelasan guru, dapat disimpulkan bahwa saat ini kepala sekolah Cerdas Ceria Bilingual School menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, dimana menurut Bass dan Riggio (2006) *Idealized Influence* yaitu pemimpin mampu dalam menginspirasi para pengikutnya serta memiliki sikap keteladanan.

Guru menjelaskan bahwa mereka merasa tidak diberikan kebebasan dalam mencari solusi, mengeluarkan pendapat dan kreativitasnya sehingga merasa kurang nyaman ketika hadir di sekolah yang menyebabkan penurunan motivasi bekerja. Hal ini menjelaskan tingkat kehadiran yang rendah dikarenakan ketidaknyamanannya dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu *Intellectual Stimulation*, di mana *Intellectual Stimulation* adalah pemimpin yang mampu mendorong bawahannya agar menciptakan kreatifitas dan inovasi. Guru menjelaskan, salah satu motivasinya untuk tetap hadir yaitu kewajibannya untuk mematuhi aturan agar tetap mendapatkan insentif, ketika target tercapai maka akan mendapatkan *reward*. Namun, terjadi ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap harapan guru yaitu gaya kepemimpinan transaksional, di mana mereka akan lebih termotivasi apabila mendapatkan *reward* saat *Key Performance Indicator* mereka terpenuhi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepala sekolah terhadap motivasi guru, kepala sekolah selaku pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya yaitu kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan individu dan kepemimpinan transaksional yang berfokus pada penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penelitian Meidelina et al. (2023) gaya kepemimpinan transformasional mampu menstimulasi dan menginspirasi para pengikutnya. Sementara itu, penelitian menurut Wuryaningrat et al. (2024) gaya kepemimpinan transaksional melibatkan motivasi bawahannya melalui kesepakatan yaitu kenaikan gaji dan promosi sehingga terjadi pertukaran antara kinerja yang diberikan dengan imbalan yang didapatkan, kedua gaya kepemimpinan tersebut berperan penting terhadap motivasi guru.

Adapun penelitian ini berfokus pada pendidikan dasar di Cerdas Ceria Bilingual School selama periode 2 semester (Juli 2023 – Juni 2024) yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang, hasil wawancara, dan penelitian sebelumnya, penulis akan meneliti topik gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala sekolah terhadap motivasi guru dengan judul **“Peran Aspek Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Cerdas Ceria Bilingual School”**

1.3 Perumusan Masalah

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan oleh kepala sekolah sangat diperlukan bagi guru dan seluruh aspek pendukung bagi peningkatan kualitas sebuah sekolah, dengan memiliki kepemimpinan yang efektif akan menciptakan peningkatan motivasi guru, pembelajaran siswa, dan lingkungan sekolah yang positif. Berdasarkan pembahasan terkait peran kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi guru di Cerdas Ceria Bilingual School, dengan demikian masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Cerdas Ceria Bilingual School?

2. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah di Cerdas Ceria Bilingual School?
3. Bagaimana motivasi guru di Cerdas Ceria Bilingual School?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala sekolah terhadap motivasi guru di Cerdas Ceria Bilingual School?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi guru pria dan wanita di Cerdas Ceria Bilingual School?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah terhadap motivasi guru pria dan wanita di Cerdas Ceria Bilingual School?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Cerdas Ceria Bilingual School.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah di Cerdas Ceria Bilingual School.
3. Untuk mengetahui motivasi guru di Cerdas Ceria Bilingual School.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala sekolah terhadap motivasi guru di Cerdas Ceria Bilingual School.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi guru pria dan wanita di Cerdas Ceria Bilingual School.
6. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah terhadap motivasi guru pria dan wanita di Cerdas Ceria Bilingual School.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis berharap dapat membantu memberikan manfaat pada penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori terdahulu terkait peran kepala sekolah terhadap motivasi guru.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya dalam peningkatan motivasi guru.

b. Guru

Hasil dari penelitian ini, guru mendapatkan peningkatan motivasi dalam mengajar melalui peran kepemimpinan transformasional dan transaksional oleh kepala sekolah.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari lima bab yang setiap bagiannya memiliki peran tersendiri, sebagai berikut:

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian. Bab ini meliputi: objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Memaparkan dan menjelaskan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan metode penelitian yang mencakup karakteristik penelitian, alat untuk mengumpulkan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, proses pengumpulan data dan sumbernya, teknik validitas analisis data, serta pengujian hipotesis.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh, serta analisis dan interpretasi terhadap data yang dikumpulkan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab kesimpulan akhir mengenai penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diberikan penulis.