

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan madrasah, kepala madrasah harus bisa menyatukan cara pandang guru dan tenaga pendidik melalui pemberian dedikasi pembentukan mental kerja yang baik dan loyalitas terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja dan selalu berikan reward, membimbing cara mengelola stress, mengarahkan alur koordinasi yang baik dan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.² Salah satu masalah pendidikan saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan disebabkan karena rendahnya kesejahteraan guru, mutu pengajar, sarana prasarana, prestasi peserta didik, pemerataan pendidikan dan mahal biaya pendidikan.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, dan dalam konteks pendidikan formal, guru memegang peranan sentral dalam menentukan mutu pembelajaran.³ Untuk itu, peningkatan kinerja guru merupakan hal yang sangat strategis dan perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak, khususnya manajemen satuan pendidikan. Dalam ranah manajemen pendidikan, dua aspek yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi motor penggerak peningkatan kinerja melalui pembinaan, pengarahan, dan pemberian motivasi, sedangkan budaya organisasi yang sehat menciptakan iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan penuh tanggung jawab.⁴

Peningkatan mutu pendidikan nasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembelajaran,

² Handayani, T., & Rasyid, A. A, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol.3 No.(2), 2015.

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2019) hal.2

⁴ Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 16th ed. Pearson Education, 2015.

terutama guru. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan telah diatur secara eksplisit dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, yang menjelaskan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan manajerial, supervisi akademik, pengembangan budaya sekolah, serta menjadi teladan etika kerja bagi seluruh warga madrasah.⁵ Di sisi lain, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas secara profesional dan berkinerja tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁶ Kedua regulasi ini menekankan pentingnya sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah dan dukungan budaya organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor kunci yang berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kepala madrasah bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk kinerja dan etos kerja guru di lingkungan madrasah. Peningkatan mutu pendidikan nasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembelajaran, terutama guru. Dalam konteks manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor kunci yang berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kepala madrasah bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk kinerja dan etos kerja guru di lingkungan madrasah.

Salah satu pendekatan penting dalam memahami kepemimpinan adalah melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah. Kurt Lewin mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi tiga, yaitu: gaya kepemimpinan otokratis, di mana pemimpin mengambil keputusan secara sepihak dan menuntut kepatuhan penuh dari bawahannya; gaya

⁵ Kementerian Agama RI. *Peraturan Menteri Agama No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah*.

⁶ Republik Indonesia. *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

kepemimpinan demokratis, yang mendorong partisipasi aktif dan komunikasi dua arah; serta gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yang memberikan keleluasaan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan sendiri tanpa banyak campur tangan dari atasan.⁷

Dalam praktiknya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang sepenuhnya ideal untuk semua situasi. Efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, kesiapan bawahan, dan tujuan yang hendak dicapai. Kepala madrasah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara fleksibel dan adaptif sesuai kondisi institusinya akan lebih berpeluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.⁸ Kinerja guru sendiri mencakup aspek seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, kehadiran, pengembangan profesional, serta kemampuan berinovasi. Penelitian oleh Supardi menyebutkan bahwa kinerja guru yang optimal akan tercermin dari disiplin kerja, kreativitas dalam mengajar, dan tanggung jawab terhadap pembelajaran.⁹ Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah sangat menentukan bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Masruroh dan Suwandi menemukan bahwa kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Jombang.¹⁰ Temuan serupa juga dikemukakan oleh Suheri, Syaripuddin, dan Purnamasari yang meneliti Madrasah Ibtidaiyah di Aceh Utara dan menyimpulkan bahwa budaya kerja

⁷ Kurt Lewin, Lippitt, R., & White, R. K. *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. The Journal of Social Psychology, 10(2), (1993) hal. 275

⁸ Gary Yukl, *Leadership in Organizations* (7th ed.), (Upper Saddle River: Pearson Education, 2010), hal. 64

⁹ Supardi. *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 23

¹⁰ Masruroh & Suwandi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 4 Jombang." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 12 No. 2, 2021, hal. 143–157.

yang kuat menciptakan guru yang berdedikasi dan profesional.¹¹ Sementara itu, Hapsoro Adi menyatakan bahwa kontribusi supervisi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MA Cilacap mencapai 85,1%, menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif.¹²

Dalam konteks tersebut, MTs PSM Kedungombo dipilih sebagai lokasi penelitian bukan hanya karena relevansi tematiknya, tetapi juga karena karakteristik populasi yang relatif kecil (jumlah guru sedikit) memungkinkan peneliti melakukan pengamatan secara lebih mendalam dan menyeluruh terhadap dinamika hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru. Meskipun memiliki keterbatasan jumlah sumber daya manusia, madrasah ini memiliki potensi untuk mengembangkan pola kepemimpinan dan budaya kerja yang efektif dan adaptif, terutama dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital dan pascapandemi. Observasi awal juga menunjukkan adanya variasi dalam gaya kepemimpinan kepala madrasah dan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan organisasi, sehingga menarik untuk diteliti secara sistematis.

Berdasarkan hasil observasi di MTs PSM Kedungombo, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan karakteristik yang partisipatif dan motivatif. Kepala madrasah secara rutin melakukan supervisi kelas, minimal satu kali dalam sebulan untuk setiap guru. Kegiatan ini tidak hanya berfungsi sebagai kontrol administratif, tetapi juga menjadi sarana pemberian umpan balik dan penguatan profesional guru. Selain itu, rapat koordinasi membahas agenda pembelajaran, tantangan di kelas, serta penguatan karakter siswa. Di MTs PSM Kedungombo, kepala madrasah menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang cenderung menggabungkan berbagai gaya secara kontekstual. Dalam pengambilan keputusan strategis, ia bersikap tegas dan otoritatif, namun tetap membuka ruang dialog dan

¹¹ Suheri, Syaripuddin, & Purnamasari. "Budaya Organisasi dan Kinerja Guru di MI Aceh Utara." *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 16 No. 1, 2024, hal. 23–39.

¹² Hapsoro Adi. *Kontribusi Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MA di Kabupaten Cilacap*. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

partisipasi guru dalam forum musyawarah. Di sisi lain, dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan bahan ajar, guru diberi kebebasan untuk berinovasi sesuai kapasitas masing-masing. Berdasarkan observasi awal, pendekatan kepemimpinan yang variatif ini berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, kolaborasi, dan kreativitas guru dalam mengajar.

Melihat pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam membentuk kinerja guru, maka perlu dilakukan kajian empiris untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan laissez-faire kepala madrasah terhadap kinerja guru, khususnya di MTs PSM Kedungombo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan serta rekomendasi praktis dalam upaya peningkatan mutu madrasah.

Dari sisi budaya organisasi, lingkungan kerja di MTs PSM Kedungombo menunjukkan ciri khas kekeluargaan dan kolaborasi tinggi. Guru-guru terbiasa menyusun perangkat pembelajaran secara berkelompok, khususnya dalam penyusunan RPP per kelompok mata pelajaran. Komunikasi di antara tenaga pendidik juga berlangsung dengan baik, baik secara formal dalam rapat maupun informal melalui grup WhatsApp aktif yang digunakan untuk berbagi informasi dan refleksi harian. Disiplin kerja guru terlihat dari tingkat kehadiran yang sangat tinggi, yakni rata-rata 97% sejak Januari hingga Mei 2025. Kegiatan keagamaan seperti Khotmil Qur'an, kajian kitab, yasin dan tahlil dan beberapa kegiatan lainnya juga memperkuat kohesi sosial dan spiritualitas dalam budaya kerja madrasah.

Kinerja guru pun menunjukkan indikator yang positif. Berdasarkan data internal madrasah, hampir semua guru (90%) menyerahkan RPP tepat waktu dan mengikuti panduan kurikulum. Sekitar 60% guru mulai mengintegrasikan media digital seperti PowerPoint, Canva, dan video pembelajaran dalam proses mengajar, yang berdampak pada meningkatnya minat dan partisipasi siswa. Secara keseluruhan, hasil observasi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka dan mendukung, serta budaya organisasi yang kolaboratif dan religius, memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MTs PSM Kedungombo.¹³

Penelitian ini selaras dengan amanat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengarahkan setiap satuan pendidikan untuk melakukan evaluasi dan inovasi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.¹⁴ Dengan melakukan kajian terhadap pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs PSM Kedungombo, diharapkan akan diperoleh gambaran empiris yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan manajerial dan peningkatan kualitas layanan pendidikan di tingkat madrasah. Maka dari itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs PSM Kedungombo).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan penelitian dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang belum maksimal memanfaatkan media pembelajaran digital dalam proses belajar mengajar.
2. Tidak semua guru menunjukkan kinerja optimal dalam hal inovasi pembelajaran dan peningkatan hasil belajar siswa.
3. Perlu adanya penguatan lebih lanjut terhadap sistem supervisi kepala madrasah agar lebih berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran.
4. Belum diketahui secara pasti seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru.
5. Belum terukur secara jelas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

¹³ Hasil observasi dan wawancara di MTs PSM Kedungombo, Tanggal 10-11 Juni 2025

¹⁴ Republik Indonesia. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

6. Belum diketahui apakah kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas serta menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas cakupannya, maka peneliti membatasi masalah ini pada aspek sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada satuan pendidikan MTs PSM Kedungombo, sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasi untuk madrasah lain dengan karakteristik berbeda.
2. Variabel kepemimpinan yang dikaji hanya difokuskan pada kepemimpinan kepala madrasah, bukan kepemimpinan guru, wali kelas, atau pimpinan lainnya.
3. Budaya organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada persepsi guru mengenai nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam lingkungan madrasah.
4. Kinerja guru yang diteliti dibatasi pada aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan madrasah.
5. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner dan observasi, sehingga analisis yang digunakan berdasarkan persepsi dan pengamatan, bukan pada evaluasi kinerja berbasis angka kredit (PAK) atau dokumen penilaian lainnya.
6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan dibatasi pada pengujian hubungan atau pengaruh antar variabel, bukan untuk menggali makna secara mendalam sebagaimana dalam pendekatan kualitatif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis membatasi

masalah yang telah diuraikan dengan rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Peran kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs PSM Kedungombo ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar di MTs PSM Kedungombo ?
3. Apakah peran kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar di MTs PSM Kedungombo?

E. Tujuan Penelitian

Setelah menentukan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini antara lain untuk :

1. Menguji pengaruh peran kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerjaguru di MTs PSM Kedungombo.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam mengajar di MTs PSM Kedungombo.
3. Menguji pengaruh peran kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar di MTs PSM Kedungombo.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam mengajar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah

Untuk dapat dijadikan pedoman dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerjaguru.

b. Bagi guru

Untuk dijadikan bahan pertimbangan dan masukan, sehingga guru dapat lebih meningkatkan budaya organisasi dan kinerjanya dengan baik.

c. Bagi Peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, agar dapat memberikan kinerja yang baik ketika telah menjadi tenaga pendidik atau guru maupun kepala sekolah.

G. Penegasan Istilah

1. Secara Konseptual

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Secara konseptual, kepemimpinan kepala madrasah adalah proses memengaruhi, memotivasi, dan membimbing guru serta tenaga kependidikan untuk bersama-sama mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi madrasah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan kemampuan interpersonal, keteladanan moral, serta strategi manajerial dan pedagogis. Kepala madrasah sebagai pemimpin bertanggung jawab dalam membentuk budaya kerja yang sehat, memfasilitasi pengembangan profesional guru, melakukan supervisi akademik, serta menjaga kualitas proses belajar mengajar.

Menurut Gary Yukl kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.¹⁵ Sementara itu, PMA No. 58 Tahun 2017 menyebutkan bahwa kepala madrasah memiliki tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan

¹⁵ Gary Yukl, *Leadership in Organizations* (8th ed.), (Pearson Education, 2013), hal 164

supervisi guru dan tenaga kependidikan, yang menjadi wujud konkret dari peran kepemimpinan di lingkungan pendidikan.¹⁶

b. Budaya Organisasi Sekolah

Budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah yang membentuk iklim kerja, perilaku, serta etika kerja. Budaya yang kuat dan positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Secara konseptual, budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, asumsi dasar, norma, dan simbol-simbol yang telah berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi anggotanya. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem kontrol sosial informal yang membentuk sikap kerja, etos, dan komitmen anggotanya terhadap tujuan organisasi.¹⁷ Dalam madrasah, budaya organisasi mencakup nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, kerja sama, tanggung jawab, dan integritas yang terinternalisasi dalam kegiatan keseharian madrasah.

c. Kinerja Guru

Secara konseptual, kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang mencerminkan tingkat pencapaian terhadap standar kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, antara lain: kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, menilai hasil belajar, serta berkontribusi dalam pengembangan diri dan peningkatan mutu pendidikan.¹⁸

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi dasar: pedagogik,

¹⁶ Kementerian Agama RI, *Peraturan Menteri Agama No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah*.

¹⁷ Schein, *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.), (Jossey-Bass, 2010), h.20

¹⁸ Mangkunegara, A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal 21

profesional, sosial, dan kepribadian.¹⁹ Guru yang berkinerja tinggi akan mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna, mendorong pencapaian akademik siswa, serta menjadi agen perubahan di sekolah atau madrasah. Dalam konteks madrasah, kinerja guru tidak hanya dilihat dari aspek kognitif, tetapi juga dari pengamalan nilai-nilai Islam, keteladanan akhlak, dan kontribusinya terhadap lingkungan sosial.

Kinerja guru mencakup sejauh mana guru melaksanakan tugas profesionalnya, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, pengembangan kompetensi, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah. Kinerja ini menjadi tolok ukur keberhasilan proses pendidikan.

2. Secara Operasional

Dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala madrasah dioperasionalkan sebagai kemampuan kepala madrasah dalam memimpin dan mengarahkan seluruh komponen madrasah melalui pembuatan visi-misi yang jelas, pemberian motivasi kepada guru, pelaksanaan supervisi akademik, pengambilan keputusan yang demokratis, serta keteladanan dalam perilaku. Aspek ini diukur melalui persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan dukungan, membangun komunikasi terbuka, dan menyelesaikan konflik. Budaya organisasi dioperasionalkan sebagai persepsi guru terhadap nilai-nilai dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan madrasah, termasuk di dalamnya kerjasama antar guru, tingkat kedisiplinan, kepedulian terhadap mutu, serta loyalitas terhadap lembaga.

Budaya ini diukur melalui instrumen yang mengungkap seberapa jauh nilai-nilai tersebut dirasakan dan diinternalisasi oleh warga madrasah. Sedangkan kinerja guru dioperasionalkan sebagai sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal, termasuk dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media pembelajaran, menilai hasil belajar, mengikuti pelatihan, serta berperan aktif dalam kegiatan madrasah. Penilaian kinerja ini diperoleh melalui instrumen angket berbasis skala Likert, serta didukung dengan data dokumentasi dan observasi.

¹⁹ Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Pasal 10–20.(2005)

H. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan memiliki tujuan untuk memudahkan jalannya pembahasan terhadap suatu maksud yang terkandung, sehingga uraian-uraian yang dapat diikuti dan dipahami secara sistematis. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori : Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung atau mendasari sebuah penelitian yang meliputi: kerangka teori variabel/sub pertama, kerangka teori variabel/sub kedua, kerangka teori variabel/sub ketiga, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir, kerangka teori dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian: Dalam bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampling, dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan tahapan penelitian

Bab IV Hasil Penelitian: bab ini membahas mengenai deskripsi data dan pengujian hipotesis.

Bab V Pembahasan: yaitu berisi pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori di bab selanjutnya.

Bab VI Penutup: terdiri dari kesimpulan dan saran.