

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Kinerja guru secara langsung memengaruhi hasil belajar siswa, motivasi guru, dan efektivitas lingkungan sekolah secara keseluruhan. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi remunerasi guru, kebijakan pemerintah, administrasi sekolah, lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kurikulum sekolah. Misalnya, sebuah penelitian yang dilakukan di Kenya menemukan bahwa remunerasi guru dan kebijakan pemerintah memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Guru menganggap kebijakan pemerintah tidak menguntungkan, yang berdampak negatif terhadap kemajuan karier dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan (Josphat & Cecilia 2018, 96).

Mempertahankan kinerja dan motivasi guru sangat penting untuk mencapai keunggulan pendidikan yang berkelanjutan. Sebuah penelitian di Indonesia menganalisis tantangan dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan untuk mempertahankan kinerja dan motivasi guru (Nurjaman 2023, 2241). Penelitian tersebut menyoroti pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi dan

kinerja guru. Selain itu, kompetensi manajerial kepala sekolah yang efektif ditemukan penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, yang berdampak signifikan terhadap hasil belajar siswa, efektivitas sekolah, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan implikasi efektivitasnya sangat penting bagi para pemangku kepentingan pendidikan. Kinerja guru mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai pendidik dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pelatihan dan pengembangan, motivasi, pengalaman, lingkungan sekolah, dan administrasi. Sebuah penelitian menyoroti bahwa program pelatihan yang efektif secara signifikan meningkatkan kinerja guru dengan membekali pendidik dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan (Nurul et al. 2023, 455; Adolf et al. 2022, 3606). Lebih jauh, motivasi memainkan peran penting; guru yang merasa termotivasi cenderung lebih efektif dalam menjalankan perannya. Motivasi bisa datang dari sosok pemimpin di sekolah, dan juga dari diri sendiri.

Seperti halnya dengan motivasi yang datang dari para guru di sekolah SMPN 010 Pekanbaru. Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan guru-guru, sebelum adanya perubahan kepemimpinan, 100% guru-guru di SMPN 010 Pekanbaru setuju ketika ditanyai mengenai berbagai tantangan, termasuk kurangnya motivasi, rendahnya keterlibatan dalam pengembangan profesional, dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Hal ini berkontribusi

pada performa yang tidak optimal, di mana banyak guru merasa tertekan dan tidak memiliki dukungan yang cukup dari manajemen sekolah. Dengan diterapkannya *agile leadership*, kepala sekolah mulai mengubah pendekatan manajerialnya. *Agile leadership* menekankan fleksibilitas, kolaborasi, dan responsif terhadap perubahan. Kepala sekolah berfokus pada: (1) membangun saluran komunikasi yang lebih terbuka antara guru dan manajemen, (2) memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan guru, termasuk mendengarkan masukan dan kekhawatiran mereka.

Kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengemban tanggung jawab moral dan legal formal terhadap seluruh pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan kepada bawahannya. Menurut Husaini Usman, seorang kepala sekolah sebagai manajer diharapkan dapat mengorganisir semua sumber daya sekolah sebagai manajer diharapkan dapat mengorganisir semua sumber daya sekolah dengan menerapkan prinsip “*teamwork*”, yang mencakup adanya rasa kebersamaan, kemampuan merasakan perasaan orang lain, saling membantu, saling penuh kedewasaan, saling patuh, keteraturan, saling menghormati, dan saling berbuat baik.

Kepala sekolah bukan sekedar figur administratif; mereka adalah pemimpin transformatif yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap lingkungan pendidikan. Seorang *agile leader*, ditandai dengan kemampuan beradaptasi, inovasi, dan kemauan untuk berkembang, sangat relevan dalam konteks pendidikan yang dinamis saat ini. Kecerdasan emosi, yang mencakup kesadaran diri, empati, dan keterampilan sosial, juga penting karena memungkinkan

kepala sekolah mengelola emosinya sendiri dan emosi gurunya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Iklm sekolah, yang sering digambarkan sebagai suasana psikologis sekolah, merupakan variabel intervening penting lainnya. Hal ini mencakup berbagai faktor seperti kurikulum, fasilitas, dan kepemimpinan kepala sekolah, yang secara kolektif mempengaruhi perilaku dan motivasi guru dan siswa. Iklm sekolah yang positif diketahui dapat meningkatkan semangat kerja guru, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja guru.

Hikmat mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin dan merupakan ekspresi dari jiwa kepemimpinan, seperti ketrampilan, wibawa, dan kecerdasan dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan cita-cita dan tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.” (Hikmat 2011, 251).

Dalam konteks kepemimpinan, terdapat beberapa aktivitas, termasuk “aktivitas mempengaruhi, perilaku yang memberikan contoh, pencapaian tujuan.” Wahyudi menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir serta cara kerja setiap anggota agar dapat bersikap mandiri, terutama dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wahyudi 2009, 119).

Agile leadership, yang ditandai dengan kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan tanggap terhadap perubahan keadaan, semakin diakui sebagai sifat penting bagi para pemimpin pendidikan. Pendekatan ini menekankan

perbaikan berkelanjutan, kolaborasi, dan inovasi, yang penting dalam lingkungan pendidikan modern yang dinamis dan kompleks (Kouzes & Posner 2003, 42). *Agile leaders* lebih siap menghadapi tantangan reformasi pendidikan, mengelola beragam pemangku kepentingan, dan menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan.

Kecerdasan emosi adalah faktor penting lainnya dalam kepemimpinan pendidikan yang efektif. Kecerdasan emosi, mencakup keterampilan seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, yang penting untuk membangun hubungan yang kuat dengan guru, siswa, dan orang tua (Goleman 2000, 16). Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang cerdas secara emosi dapat meningkatkan kepuasan, komitmen, dan efektivitas organisasi (Kumar 2014, 84). Dalam konteks kepemimpinan sekolah, kecerdasan emosi membantu kepala sekolah mengelola stres, berkomunikasi secara efektif, dan menciptakan iklim sekolah yang positif, yang semuanya penting untuk meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa. Kecerdasan emosi memungkinkan kepala sekolah untuk lebih memahami dan mengelola dinamika emosi dalam komunitas sekolah mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang cerdas secara emosi dapat meningkatkan kinerja guru dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan inklusif. Misalnya, penelitian yang dilakukan Phuc et al. (2021, 47) menemukan bahwa *ethical leadership* yang erat kaitannya dengan kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Vietnam. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Quraishi dan Aziz (2018, 7-8) menunjukkan

bahwa kepemimpinan otentik, yang mencakup kecerdasan emosi, dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan guru di sekolah menengah di Pakistan.

Guru-guru di SMPN 010 Pekanbaru memiliki pengalaman yang bervariasi, dengan banyak di antaranya telah mengabdikan selama bertahun-tahun, sampai 30

tahun. Pengalaman ini tidak hanya mencakup pengetahuan akademis dan pedagogis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang diperoleh melalui interaksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Dari hasil pengamatan peneliti, pengalaman panjang ini sering kali membentuk kecerdasan emosi mereka, yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Guru dengan kecerdasan emosi tinggi mampu mengelola stres dan tekanan yang muncul dari tuntutan pekerjaan. Mereka dapat tetap tenang dalam situasi sulit, yang berdampak positif pada suasana kelas. Mayoritas guru juga mengakui bahwa pengalaman adalah “guru terbaik”, yang mana mayoritas guru, sekitar 80% setuju dengan pandangan bahwa ketika mereka masih di usia muda (21 tahun), tingkat emosi mereka cenderung tidak stabil dan sangat aktif, akan tetapi seiring dewasa, mereka mengakui bahwa mereka lebih terfokus dalam menjalankan peranannya sebagai guru.

Iklm sekolah mengacu pada persepsi bersama tentang pengalaman karyawan terkait dengan perilaku yang dapat diterima yang diamati (Schneider et al., 2012, 363). Iklm sekolah yang positif ditandai dengan lingkungan yang mendukung, semangat kerja guru yang tinggi, dan komunikasi yang efektif antar anggota staf. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa iklm

sekolah yang positif berkorelasi positif dengan kinerja guru dan hasil siswa (Leithwood & Jantzi, 2000, 125). Sebaliknya, iklim sekolah yang negatif dapat menyebabkan kelelahan guru, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan prestasi siswa. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif sangat terkait dengan peningkatan retensi guru dan prestasi siswa (Baptiste 2019, 6; Orphanos & Orr, 2014, 695). Kepala sekolah yang menunjukkan karakteristik seorang *agile leaders* memiliki posisi yang lebih baik untuk menciptakan dan memelihara iklim sekolah yang positif. Misalnya, empati dan kesadaran diri dapat membantu kepala sekolah mengatasi beragam kebutuhan staf dan siswanya, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan mengurangi stres.

Guru dengan kesadaran diri yang tinggi lebih baik dalam mengenali emosi mereka sendiri dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku mereka. Kesadaran diri ini membantu mereka mengelola emosi dengan lebih efektif, sehingga menghasilkan sikap yang lebih stabil dan tenang di kelas. Sebuah studi yang dilakukan oleh Iram (2022, 744) menemukan bahwa kesadaran diri guru secara signifikan memengaruhi proses perencanaan dan pengambilan keputusan, sehingga berkontribusi pada lingkungan pengajaran yang lebih terorganisir dan efisien. Guru yang terampil dalam manajemen diri dapat mengatur emosinya, mengurangi stres dan kecemasan. Kemampuan mengelola emosi sendiri berdampak positif pada interaksi mereka dengan siswa dan rekan kerja, sehingga mendorong iklim sekolah yang lebih harmonis. Penelitian Sari et., al. (2022, 81) menunjukkan bahwa manajemen mandiri berhubungan

langsung dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru dan iklim sekolah secara keseluruhan.

Tabel 1. 1 Hasil pencarian artikel jurnal akademik menggunakan *keyword*

<i>Keyword</i>	Jumlah <i>papers</i> yang diterbitkan pada 2014-2023
<i>leadership</i>	1.216.245
<i>agile leadership</i>	18.962
<i>principal agile leadership</i>	3,790
<i>wellbeing</i>	490.655
<i>performance</i>	2.060.000
<i>school performance</i>	49700
<i>teacher performance</i>	23.200
<i>leadership performance</i>	509,117
<i>agile leadership performance</i>	13.919
<i>agile leadership teacher performance</i>	2.451
<i>principal agile leadership teacher performance</i>	684
<i>principal agile leadership climate organization teacher performance</i>	275
<i>School's climate</i>	155,823
<i>School's climate teacher performance</i>	41,261

<i>Emotional intelligence teacher performance</i>	9,364
<i>leadership intelligence</i>	67,885
<i>Emotional intelligence school's organization</i>	1,312
<i>agile leadership school's organization</i>	387
<i>emotional intelligence</i>	
<i>Teacher's performance</i>	45000
<i>principal agile leadership teacher's performance school's climate</i>	1
<i>Organization climate</i>	395,000
<i>agile leadership climate organization</i>	1,002
<i>agile leadership climate organization</i>	17,200
<i>teacher's performance</i>	

Jumlah artikel yang diterbitkan tentang kinerja guru mencapai 23,200 artikel, menunjukkan bahwa tema ini tetap menjadi fokus utama dalam penelitian pendidikan. Namun, artikel yang membahas kinerja guru dalam konteks *agile leadership* hanya sekitar 2,451, yang menunjukkan bahwa meskipun penting, penelitian terkait integrasi antara *agile leadership* dan kinerja guru masih tergolong sedikit. Lebih spesifik lagi, artikel mengenai *principal agile leadership teacher performance* hanya mencapai 684, menandakan bahwa kajian tentang peran kepala sekolah dalam menerapkan *agile leadership* untuk meningkatkan kinerja guru masih dalam tahap awal. Selain itu, artikel yang membahas hubungan antara iklim organisasi dan kinerja guru dalam konteks *agile leadership* hanya berjumlah 275,

menunjukkan bahwa penelitian tentang dampak iklim sekolah terhadap kinerja guru dalam pendekatan ini masih sangat terbatas dan memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesadaran akan pentingnya kinerja guru, penelitian yang lebih spesifik dan mendalam tentang bagaimana *agile leadership* dapat meningkatkan kinerja guru masih belum mencapai tingkat yang signifikan.

Di sisi lain terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan pada guru dengan pengalaman kerja yang lama, seperti kurang terbuka terhadap inovasi dan juga kinerja yang menurun karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan metode pengajaran modern atau teknologi baru. Resistensi terhadap pembaruan ini dapat membuat metode pengajaran menjadi stagnan dan kurang relevan bagi siswa yang hidup di era digital. Selain itu, rasa jenuh akibat bertahun-tahun bekerja di bidang yang sama dapat mengurangi antusiasme dalam mengajar, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas interaksi dengan siswa serta hasil pembelajaran.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa pengajaran yang efektif berkorelasi langsung dengan peningkatan hasil belajar siswa. Guru yang berprestasi tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan prestasi siswa secara signifikan. Dengan demikian, diskusi pembahasan tentang cara meningkatkan kinerja guru sangat penting untuk memastikan bahwa siswa menerima pendidikan sebaik mungkin. Data tersebut menggarisbawahi pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Dengan hanya 23.200 publikasi yang secara khusus membahas kinerja guru, jelas ada kebutuhan untuk lebih banyak penelitian dan diskusi seputar metode pelatihan yang efektif dan program pengembangan profesional yang dapat meningkatkan praktik mengajar.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi, yaitu:

1. Banyak sekolah mengalami penurunan jumlah murid karena kinerja guru yang tidak memadai, hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja.
2. Iklim sekolah yang negatif menyebabkan kelelahan guru dan menurunkan kinerja kerja mereka.
3. Kepala sekolah tidak menunjukkan kemampuan beradaptasi dan inovasi yang memadai, sehingga mengganggu kinerja guru.
4. Kesulitan dalam mengelola emosi dan dinamika emosi dalam komunitas sekolah berdampak pada kinerja pribadi guru.
5. Guru dan kepala sekolah kurang memiliki keterampilan sosial dan emosi. Kesulitan dalam membangun hubungan yang kuat dengan guru, siswa, dan orang tua, sebagai bagian dari kinerja guru.
6. Minimnya kesadaran tentang pentingnya kecerdasan emosi dalam kepemimpinan pendidikan, yang berdampak pada kinerja guru.
7. Tingkat stress secara kumulatif dari lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan masalah kesehatan mental baik pada guru maupun siswa, yang berdampak lebih jauh pada kinerja pekerjaan.
8. Sekolah yang gagal membina hubungan yang kuat dengan orang tua dan masyarakat dapat mengalami keterpisahan dari para pemangku kepentingan, kurangnya keterlibatan ini dapat membatasi sumber daya dan dukungan bagi guru dan siswa.

9. Ketika guru mengalami kesulitan dengan kecerdasan emosi pribadi dan keterampilan hubungan interpersonal, hal itu dapat menyebabkan dukungan yang tidak merata bagi siswa, terutama mereka yang mungkin memerlukan perhatian tambahan.

10. Kesulitan dalam mengelola dinamika emosi dapat menyebabkan meningkatnya konflik di antara anggota staf, serta antara guru dan siswa, yang menciptakan suasana yang tidak menyenangkan dan menurunkan moral dan produktivitas.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan tangkas dalam pendidikan, yang mencakup kemampuan beradaptasi, inovasi, dan kolaborasi. Studi ini tidak mencakup gaya kepemimpinan lain seperti kepemimpinan tradisional atau otoriter. Penelitian ini meneliti bagaimana kecerdasan emosi guru berkontribusi pada iklim sekolah yang positif dan dampaknya pada kinerja guru. Studi ini tidak membahas aspek lain dari kecerdasan emosi yang tidak terkait dengan kepemimpinan pendidikan. Iklim sekolah dianggap sebagai faktor perantara yang memengaruhi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Studi ini tidak mengeksplorasi faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan atau kondisi sosial ekonomi yang dapat memengaruhi iklim sekolah. Studi ini berkonsentrasi pada kinerja guru dalam mengajar dan interaksi siswa, tidak termasuk aspek lain seperti penelitian atau kegiatan ekstrakurikuler.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah

penelitian ini, peneliti merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *agile leadership* kepala sekolah SMPN 010 Pekanbaru berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
2. Apakah kecerdasan emosi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMPN 010 Pekanbaru?
3. Apakah iklim organisasi SMPN 010 Pekanbaru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru?
4. Apakah *agile leadership* berpengaruh positif terhadap iklim organisasi di SMPN 010 Pekanbaru?
5. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap iklim organisasi di SMPN 010 Pekanbaru?
6. Apakah *agile leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru melalui variabel intervening iklim organisasi?
7. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru melalui variabel intervening iklim organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bahwa *agile leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru.

2. Untuk menganalisis bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis bahwa *iklim organisasi* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif *agile leadership* kepala sekolah SMPN 010 Pekanbaru terhadap iklim organisasi di SMPN 010 Pekanbaru.
5. Untuk menganalisis pengaruh positif kecerdasan emosi guru terhadap iklim organisasi di SMPN 010 Pekanbaru.
6. Untuk menganalisis pengaruh negatif *agile leadership* terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru dengan variabel iklim organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh negatif kecerdasan emosi sebagai terhadap kinerja guru di SMPN 010 Pekanbaru melalui variabel intervening iklim organisasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan dapat memberi manfaat, bukan hanya semata-mata kepentingan peneliti, namun juga dapat bermanfaat bagi beberapa pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang kepemimpinan *agile*, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan *agile* terhadap kinerja guru, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang membahas topik serupa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi

variabel-variabel yang sama atau terkait. Dengan demikian, penelitian ini dapat membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut yang mendalami hubungan antara kepemimpinan, kecerdasan emosi, dan kinerja dalam konteks pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *agile* kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif, kepala sekolah dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan *agile* untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya iklim organisasi sebagai variabel intervening. Temuan ini dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk merancang intervensi yang bertujuan meningkatkan iklim organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja guru.

1.7 Sistematika Penelitian

Struktur penulisan tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian masing-masing bab. Bab pertama membahas beberapa hal penting terkait latar belakang penelitian, termasuk identifikasi berbagai masalah yang terkait dengan latar belakang. Berdasarkan batasan masalah, penulis menyusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian dan menjadikannya sebagai tujuan penelitian. Selain itu, manfaat

penelitian ini juga dituliskan untuk menunjukkan keseluruhan struktur penulisan tesis ini.

Bab kedua menjelaskan landasan teori yang menjelaskan variabel- variabel dalam penelitian. Dalam bab ini, kajian pustaka digunakan untuk menjelaskan teori mengenai kecerdasan emosi, iklim organisasi, kinerja guru, serta *agile leadership* melalui beberapa praktisi sebelumnya. Kerangka berpikir dan hipotesis penelitian juga dipaparkan pada bab ini.

Bab ketiga menjelaskan metodologi penelitian. Dalam bab ini, diuraikan desain dan langkah-langkah penelitian yang berguna untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Selain itu, dijelaskan secara jelas setting dan subjek penelitian.

Bab keempat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab pertama. Rumusan masalah dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang didapatkan dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab kelima terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi bagi manajerial sekolah, serta saran sebagai penutup yang dapat bermanfaat bagi penelitian yang dilakukan selanjutnya.