BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kunci sukses dari suatu perusahaan bukan hanya pada *financial* dan keunggulan teknologi saja, akan tetapi faktor manusia juga sangat penting. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pada prakteknya dalam dunia pekerjaan, suatu hal yang sangat rentan dan perlu diperhatikan adalah faktor manusia.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan mampu berjalan tanpa adanya penggerak. Sebuah perusahaan atau organisasi sudah seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam menghadapi perubahan ke arah yang lebih positif, dibutuhkan manusia handal yang perlu ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagiamana sumber daya manusia yang terbaik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah[1].

Ungkapan John Chambers dari CISCO dalam Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah menyatakan bahwa " sistem" betapa pentingnya peranan sumber daya manusia bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.[2] Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, sehingga perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Dalam struktur organisasi perusahaan menengah dan besar, selain direktur utama, bagian yang bertanggung jawab dan berfungsi mengelola urusan sumber daya manusia ini adalah bagian personalia.

Masalah - masalah personalia yang dihadapi pada masa kini adalah lebih kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dahsyat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan Nasional dan Internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan, dan perkembangan kegiatan kolektif para pegawai. Semua hal yang telah terpaparkan tersebut merupakan faktor-faktor lingkungan[3].

---

[1] Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 13.
[2] Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, hal. 194.
[3]T. Hani Handoko, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau lembaga yang bersangkutan untuk mencapai misi dengan baik. Perencanaan memberikan kriteria yang harus dipenuhi oleh para manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengawasan digunakan dengan tujuan agar dapat mengawasi penyimpangan – penyimpangan dari rencana disebabkan oleh kejadian di luar penguasaan manajemen[4]. Pada praktek yang ada, sumber daya manusia yang handal, peningkatan kedisiplinan kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan studi Max Pangkey dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawaan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya: semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap, etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja serta kesempatan berprestasi[5].

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat

---

[4]Moekijat, 1994, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 97-98.

[5]Max Pangkey, 2014, "Pengaruh Semangat Kerja dan Disipilin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada PT Sinar Galesong Pratama Malalayang,", vol. 9, no. 1, hal. 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ialah suatu disposisi pada orang – orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara – cara yang produktif, bagi maksud – maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan[6].

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdi kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang[7].

Semangat kerja juga dijelaskan pada buku lain yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah: (1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, (2) informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi, (3) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis, (4) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi, (5) penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal[8].

---

[6]Ngalim Purwanto, 1998, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 83.
[7]Ngalim Purwanto, 1998, *Ibid.*, hal. 83.
[8]Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 280.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesuai dengan penjabaran di atas, penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun produktivitas kerja pegawai. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar produktivitas kerja tinggi. Semangat kerja turun jika disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahan terkait[9].

Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif berpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Tindakan disipliner yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Dengan demikian, tindakan disipliner tidka boleh diterapkan secara serampangan[10].

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis[11]. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Dengan demikian, bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai, tapi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas

---

[9]Alex. S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 118.
[10]Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi tiga*, STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 610.
[11]Alex. S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia*., hal. 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja pegawai. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja.

Produktivitas sendiri diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif[12].

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan "produktivitas" adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut A. Blunchor dan E. Kapustin mengemukakan pendapat seperti yang dikutip oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan "produktivitas kadang – kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber – sumber konversi seperti tenanga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar – benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien"[13].

---

[12] Justine. T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek – aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Grasidno, Jakarta, hal. 248

[13] Malayu Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut[14].

Dari penjelasan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dan disiplin kerja pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan semangat kerja dan disiplin kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan semangat dan kedisiplinan dari para pegawai.

Kajian mengenai keterkaitan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja akan diterapkan oleh penulis di lembaga sosial di Surabaya yakni Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Yayasan Yatim Mandiri merupakan salah satu lembaga sosial nirlaba yang *concern* pada upaya memandirikan anak yatim melalui pengelolaan zakat, infaq, sedekah, dan waqaf (ZISWAQ). Yayasan Yatim Mandiri memiliki keinginan untuk terus berupaya mengembangkan dan mengoptimalkan mutu layanan, baik layanan untuk penerima manfaat atau sasaran program maupun layanan donatur, mengoptimalkan layanan dibidang pendidikan adik-adik yatim dijenjang pendidikan dasar dan menengah, layanan dibidang kesehatan untuk melayani beberapa kota dengan menambah mobil klinik atau mobil kesehatan. Program Yatim Mandiri tersebut tebentuk dalam Beasiswa Pendidikan, Rumah Kemandirian, Bunda Mandiri, Super Gizi Qurban,

[14]Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Salemba Empat, Jakarta, 82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mandiri Entrepreneur Center, Mobil Klinik, Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* dan Buka Puasa dan Paket Lebaran Yatim (khusus program pada bulan Ramadhan)[15].

Sesuai dengan pemaparan di atas mengenai keterkaitan pentingnya variabel satu dengan yang lain dalam mencapai produktivitas yang tinggi, penulis tergugah untuk melakukan penelitian di Yayasan Sosial hal ini dikarenakan Yayasan Yatim Mandiri adalah suatu lembaga sosial yang bertujuan dalam menitik beratkan semua program – program layanan tersebut untuk kemandirian anak yatim hingga mandiri sebagai program unggulan. Terbukti dengan program unggulan tersebut, Yayasan Yatim Mandiri mampu memberikan subsidi bantuan dana pendidikan kepada anak yatim dan sudah terlaksana sebanyak 17 periode, mulai tahun 1994 sampai desember 2008[16]. Selain itu, penulis semakin tergugah dikarenakan melihat dari sisi tujuan lembaga sosial tersebut, yang belum banyak dilakukan oleh lembaga sosial yang lain.

Dengan demikian, Judul yang diangkat oleh penulis untuk mendapatkan hasil yang sesuai yakni "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya".

---

[15] Majalah Donatur Yatim Mandiri, 2014, *Maksimal Dalam Kebaikan*, Juni 2014, hal. 2.
[16]http://yatimmandirisby.wordpress.com/category/profil/, diakses pada 19 Desember 2014 pukul 20.30 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, dapat diajukan perumusan masalah yaitu:

1. Adakah pengaruh semangat kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya?
2. Adakah pengaruh semangat kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya?
3. Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya
3. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan didapatkkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretik
   a. Sebagai sarana dalam menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik tersebut yakni pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
   b. Sebagai sarana acuan untuk penelitian selanjutnya terhadap objek sejenis atau aspek yang berbeda yang belum tercakup dalam penelitain ini.
2. Manfaat Praktis
   a. Menambah wawasan bagi pihak terkait mengenai hubungan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
   b. Dengan mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh, akan menjadi masukan kepada pihak terkait untuk terus mengoptimalkan variabel yang paling dominan tersebut dan lebih meningkatkan variabel yang belum dominan agar produktivitas kerja pegawai semakin meningkat dari tahun ke tahun.

E. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan kejelasan tentang judul penelitian ini, maka perlu untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap judul penelitian "pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya". Dengan demikian, perlu adanya definisi operasional dalam penelitian ini antara lain:

1. **Semangat Kerja**

   Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdi kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang[17].

   Semangat kerja juga dijelaskan pada buku lain yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah: (1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, (2) informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi, (3) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis, (4) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi, (5) penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal[18].

[17]Ngalim Purwanto, 1998, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*., hal. 83.
[18]Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Penddikan*., hal. 280.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ciri – ciri dari semangat kerja adalah rasa kekeluargaan yang tinggi, antusiasme, sifat – sifat dapat dipercaya, loyalitas dan kesanggupan bekerjasama[19].

Dengan demikian berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan oleh penulis bahwa indikator semangat kerja adalah rasa kekeluargaan, antusiasme, sifat dapat dipercaya, loyalitas pegawai dan kesanggupan bekerja sama.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis[20]. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Dengan demikian, bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai, tapi kurang efektif dan efisien.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan "produktivitas" adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik. Menurut A. Blunchor dan E. Kapustin menemukakan pendapat seperti yang dikutip oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan "produktivitas kadang – kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber – sumber konversi seperti tenanga

[19] Ngalim Purwanto, 1998, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*., hal. 84.
[20] Alex. S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia*., hal. 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar – benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien"[21].

Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut[22].

F. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi penelitian ini terdiri dari lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam BAB PENDAHULUAN ini, akan disampaikan hal – hal yang melatar belakangi diadakannya penelitian ini. Kemudian dari latar belakang, masalah – masalah yang ditemui dirumuskan. Setelah itu, dari rumusan tersebut, akan disampaikan tujuan dari penelitian ini yaitu menjawab dari rumsan masalah tadi. Setelah tujuan dikemukakan, akan disampaikan manfaat yang diharapkan bisa didapat setelah penelitian ini dilakukan. Selanjutnya akan disampaikan definisi operasional agar terdapat kesamaan persepsi antara peneliti dan pembaca tentang topik yang dibahas.

[21] Malayu Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*., hal. 126.
[22]Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*., hal. 82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II: KAJIAN TEORITIK

Sebelum melakukan penelitian hendaknya seseorang peneliti sudah memiliki bekal tentang landasan teori dan pola pemikiran yang matang tentang apa yang akan ditelitinya. Bekal teori dan kerangka berfikir tersebut disampaikan dalam kajian teoritik. Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang akan dibahas dalam BAB KAJIAN TEORITIK yaitu penelitian terdahulu dan landasan teori. Penelitian terdahulu ditunjukkan untuk membuktikan tidak adanya plagiasi. Di dalam landasan teori akan disampaikan kajian tentang semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja, dan kajian hubungan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dari sisi teori dan dari perspektif Islam.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai metode penelitian yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, tahap – tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen, dan teknik analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV: PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

Dalam bab ini data yang diperoleh dari penelitian dan telah diolah akan disajikan dan dianalisis berdasarkan teori.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan pembahasan terakhir, dalam penelitian ini dalamnya berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Disamping itu dalam bab ini juga disajikan saran yang ditujukan bagi para peneliti selanjutnya berkaitan dengan hasil penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id