BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling vital dalam sebuah organisasi. Karena dalam organisasi, sumber daya manusia menjadi penentu dan tokoh utama untuk mengelola sumber daya yang lain. Organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan jika sumber daya manusia yang ada didalamnya mempunyai daya kinerja yang tinggi. Oleh karena itu jika sebuah organisasi ingin mencapai tujuan dan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Maka seorang pemimpin selain perlu memikirkan gaya kepemimpinannya, dia juga harus dapat mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dihargai, dimana hal tersebut akan berdampak pada tumbuhnya motivasi kerja yang tinggi.

Dalam dunia kerja, termasuk dalam dunia pendidikan, merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang bekerja dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.[1] Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh tingkat keberhasilan pendidikan. Dan keberhasilan pendidikan itu sendiri dapat dicapai apabila ada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan dari bangsa itu sendiri. Dan tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam

[1] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal. 293.

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

mengelola tenaga pendidikan yang ada di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.[2]

Di lingkungan sekolah, yang disebut sebagai pegawai adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Karena pendidik dan tenaga kependidikanlah yang membantu kepala sekolah dalam menjalankan segala administrasi sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Melihat besarnya peranan pendidik dan tenaga kependidikan selaku sumber daya manusia yang dapat menunjang keberhasilan program pendidikan, maka sudah sewajarnya apabila pendidik dan tenaga kependidikan berhak mendapatkan perhatian serius. Terutama bagaimana cara untuk menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Salah satunya adalah melalui pemberian *reward*.

Reward adalah segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu.[3] Pada dasarnya manusia sangat membutuhkan suatu hadiah untuk menguatkan perasaaan bahwa ia telah melakukan suatu kebenaran. Hadiah bisa membuat seseorang menjadi senang

---

[2] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), hal. 152.
[3] Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2001), hal. 67.

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

secara psikis sekaligus menjadi sebuah pengakuan sosial. Efek ini muncul karena ia merasa telah menjadi pemenang dan berhasil.[4]

Dalam konsep pendidikan, *reward* merupakan salah satu alat untuk mendorong perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Dalam hal ini *reward* dapat dikatakan sebagai alat yang dapat meningkatkan motivasi individu. Dalam teorinya maslow mengemukakan, untuk menumbuhkan motivasi seseorang salah satunya dapat dipengaruhi oleh *reward* atau penghargaan. Hal ini terlihat pada kebutuhan akan penghargaan dan *prestise* (*Esteem or Status Needs*). Berkaitan dengan hal diatas, maka suatu lembaga perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh pegawai, misalnya dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan).

Pada umumnya motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia, khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.[5] Gray menyebut pengertian motivasi sebagai sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dan Liang Gie mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam

---

[4] Muhammad Nabil Kadzim, *Mendidik Tanpa Memukul* (Solo: Abyan Solo, 2009), hal. 16.
[5] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 141.

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

memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Jadi, motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk dipahami para manajer karena motivasi merupakan factor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja disebuah organisasi tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi, dan tentunya bukan sebaliknya. Jadi, dalam hal ini motivasi merupakan salah satu hal pokok yang dapat meningkatkan kinerja terbaik dalam suatu organisasi.[6]

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan alat yang digunakan untuk meningkatkan motivasi seseorang, sehingga orang tersebut menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Dan motivasi sendiri pada umumnya ditujukan kepada bawahan, dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan motivasi melalui pemberian inspirasi, semangat, dan dorongan kepada pendidik dan tenaga kependidikan selaku bawahannya. Sehingga melalui motivasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan mau bekerja sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

[6] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hal. 54.

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

Pada masa sekarang beberapa organisasi mulai menggunakan *rewards system* yang didesain dengan tujuan dapat memberikan bagian keuntungannya, baik bagi para anggotanya yang inovatif maupun organisasinya.[7] Dengan kata lain *reward* dianggap sebagai alat yang sangat menunjang untuk memacu motivasi kerja pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang mana hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja pegawai. Sehingga dengan munculnya prestasi-prestasi tersebut, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Kepala sekolah memiliki harapan besar untuk memotivasi stafnya agar melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedangkan dari sisi lain seorang kepala sekolah juga berperan sebagai leader, pendidik dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai manager. Dengan kata lain, kepala sekolah berperan untuk mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil sebesar-besarnya.[8] Dimana seorang kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki *human skills* agar dapat mengetahui isi hati, sikap dan motif bawahannya. Sehingga kepala sekolah sendiri lebih mudah untuk menumbuhkan motivasi kerja kepada staf-staf yang dipimpin.

---

[7] Ambar T Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 221.
[8] Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 1989), hal. 90.

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

Mengingat betapa pentingnya *reward*, khususnya dalam menimbulkan dan membangkitkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya, maka timbul gagasan dan keinginan penulis untuk mengetahuinya secara lebih jauh serta menelitinya. Dari sini penulis akan fokus pada *reward* dan pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya.

Dari hasil observasi sementara MTs. Wachid Hasyim Surabaya telah menerapkan sistem *reward*, dan sistem *reward* yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya dapat dikatakan baik, dilihat dari banyaknya kategori pemberian *reward* yang diberikan, diantara ketegori *reward* yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya adalah guru disiplin, guru teladan dan lain sebagainya.

Seperti halnya paparan diatas, tujuan dari adanya *reward* di MTs. Wachid Hasyim Surabaya ini adalah untuk memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berorientasi untuk selalu lebih baik sehingga nantinya dapat memberikan hal-hal baru dan positif bagi sekolah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, *reward* yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya tidak selalu dapat memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada disana. Dari hasil wawancara dengan Bpk. Sugiyanto (waka kurikulum) beliau menyatakan bahwa tantangan dan hambatan pelaksanaan *reward* di MTs. Wachid Hasyim Surabaya adalah masih ada guru yang meremehkan *reward* yang

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

diberikan, [9] dalam arti walaupun sudah ada *reward* namun masih ada guru yang dapat dikatakan belum termotivasi dengan adanya *reward* tersebut. Sehingga kinerja guru tersebut dapat dikatakan belum terlihat adanya peningkatan.

Dengan paparan diatas, timbul rasa ingin tahu dari penulis untuk mengetahui secara detail, berdasarkan *reward* yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya tersebut apakah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh para pendidik dan tenaga kependidikan atau sebaliknya, tidak memberikan pengaruh. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **Pengaruh *Reward* Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs. Wachid Hasyim Surabaya** sebagai tema penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir dalam menempuh jenjang pendidikan Strata-1 (S-1).

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana *reward* yang diberikan kepala madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Wachid Hasyim Surabaya?
2. Bagaimana motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Wachid Hasyim Surabaya?

[9] Sugiyanto, Waka Kurikulum MTs. Wachid Hasyim Surabaya, Wawancara, Surabaya, 07 November 2014.

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

3. Adakah pengaruh *reward* kepala madrasah terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Wachid Hasyim Surabaya? Jika ada, sejauhmana pengaruh tersebut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam menyusun dan melakukan penelitian ini adalah:

a) Untuk mengetahui *reward* yang diberikan kepala madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi.

b) Untuk mengetahui motivasi kerja yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Wachid Hasyim Surabaya.

c) Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh *reward* kepala madrasah terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya penulis mempunyai harapan supaya penelitian ini mempunyai guna dan manfaat. Kegunaan dan manfaat yang diharapkan penulis adalah:

a) Kegunaan teoritis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *reward* kepala madrasah terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

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) Kegunaan Praktis

1) Sebagai sumbangan pikiran dan pertimbangan bagi kepala sekolah yang bertugas sebagai pemimpin akan pentingnya *reward* dalam memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan.

2) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah, dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

3) Sebagai bekal dan tambahan wawasan pengetahuan bagi penulis.

D. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Reward* Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs. Wachid Hasyim Surabaya". Untuk mengindari adanya salah pengertian dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis menguraikan beberapa kata yang terdapat dalam judul tersebut. Adapun kata-kata yang perlu dijelaskan pengertiannya antara lain:

1. *Reward*

Reward adalah sesuatu yang diberikan atau diterima oleh seseorang setelah dirinya melaksanakan suatu pekerjaan. Suharsimi Arikunto mendefinisikan *reward* sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang

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

karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.[10] *Reward* adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Sistem *reward* dilakukan untuk lebih mendorong kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin memberikan *reward* atau penghargaan tertentu pada bawahannya jika mampu memenuhi harapan pemimpin.

Contoh pemberian *reward* ialah ketika ada seorang guru yang membimbing siswa untuk mengikuti lomba akademis maupun non akademis, kepala sekolah pasti memberikan *reward* berupa pujian maupun piagam penghargaan. Pujian dan piagam tersebut diberikan agar guru tersebut merasa apa yang dilakukannya dihargai dan sebagai motivasi bagi guru tersebut dan guru yang lain agar lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti "menggerakkan". Gray mendefinisikan motivasi sebagai sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.[11]

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia.[12] Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi

[10] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: PT Rineka Karya, 1993), hal. 160.
[11] Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 1-2.
[12] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 141.

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

bawahan agar mau bekerja. Motivasi merupakan suatu yang penting untuk dipahami para manajer karena motivasi merupakan factor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pendidik yang dimaksud dalam skripsi ini adalah segenap dewan guru yang ada di MTs. Wachid Hasyim. Guru dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) tahun 1989 Bab 27 ayat 3 diartikan sebagai tenaga pendidik yang pekerjaan utamanya mengajar.[13] Sedangkan Dr. Hadari Nawawi dalam bukunya mengartikan guru sebagai orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.[14]

Dan tenaga kependidikan itu sendiri adalah seseorang yang bekerja di lembaga pendidikan namun tidak terlibat dalam proses belajar mengajar akan tetapi lebih fokus kepada pengelolaan sekolah. Seperti: pustakawan dan TU.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah faktor pendorong bagi pendidik dan tenaga kependidikan agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi sekolah. Contoh motivasi kerja yang tinggi adalah ketika seorang guru selalu

---

[13] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1997), hal. 223.
[14] Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 1989), hal. 25.

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

memberikan kinerja terbaiknya dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dari tahun ketahun.

E. Review Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah yang akan diteliti, sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Surabaya, oleh Diyar Prasviarini tahun 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan gaya kepemimpinan situasional dan *reward* terhadap motivasi kerja rescuer. Penelitian ini menggunakan metode angket.[15]
2. Sistem *Reward* Dan Punishment Di SMP Al-Hikmah Surabaya, oleh Qonitatun Najah tahun 2013. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitiannya adalah studi kasus. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sistem *reward* dan *punishment* dan dampak dari *reward* dan *punishment* di SMP Al-Hikmah Surabaya.[16]

[15] Diyar Prasviarini, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Surabaya", Skripsi Sarjana Ilmu Sosial Islam, (Surabaya: Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, 2012), hal. 7.t.d.

[16] Qonitatun Najah, "Sistem *Reward* Dan *Punishment* di SMP Al-Hikmah Surabaya", Skripsi Sarjana Ilmu Sosial Islam, (Surabaya: Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, 2013), hal. vi.t.d.

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

F. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan pemahaman dalam penulisan skripsi ini, maka penulis membagi menjadi lima bab yang susunan operasionalnya berdasarkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan. Pada bab ini berisi langkah-langkah penelitian yang berkaitan dengan rancangan pelaksanaan penelitian secara umum. Yang terdiri dari: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, tinjauan pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II: Landasan teori. Pada bab ini akan membahas tentang teori atau literature yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, dimana terdiri dari 3 sub bab. Pertama, berisi kajian teori tentang *reward*. Kedua, berisi kajian teori tentang motivasi kerja dan yang ketiga tentang pengaruh *reward* kepala madrasah terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Bab III: Metode penelitian. Pada bab ini akan membahas tentang metode yang digunakan untuk penelitian skripsi ini. Di bab ini akan menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan objek penelitian, variabel penelitian, hipotesis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV: Laporan hasil penelitian. Pada bab ini berisi tentang paparan sejumlah data empiris yang diperoleh melalui studi lapangan, yang meliputi: Gambaran umum obyek penelitian dan penyajian dan 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 V: Penutup. Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran. Yang diikuti dengan daftar pustaka serta lampiran-lampirannya.

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