BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi tidaklah lepas dari kinerja anggotanya, anggota haruslah selalu mempunyai komitmen dalam bekerja. Komitmen yang selalu terjaga dipengaruhi dengan daya dorong atau yang sering disebut motivasi. Motivasi merupakan kunci seseorang dalam melakukan tindakan. Motivasi memberikan kekuatan bagi seseorang untuk bergerak untuk mencapai tujuan yang menjadi tujuannya. Motivasi yang rendah maka akan mempersulit dalam mewujudkan cita-cita atau harapan.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Banyak istilah yang dipergunakan untuk mengartikan motivasi atau motif. kadang-kadang istilah ini seilih berganti dengan istilah-istilah lainnya, sepertimisalnya kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau impuls. [1] motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental yang memberikan energi dan dorongan manusia untuk melakukan sesuatu. Dari sini motivasi sangat penting untuk dimiliki

Dari beberapa pengertian tentang motivasi atau motif tetapi terdapat kaitan satu sama lain, berikut pengertian motivasi dari beberapa ahli Baron dalam mendefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan

[1] Miftah Thoha, *Perila Organisasi,* (Jakarta: PT Rajagrafido Persada, 2008), hal207

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

batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. [2] Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Sementara itu, Robbin mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan yang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.[3]

Dalam bukunya Ngalim Purwanto, Sartain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (goal) atau perangsang (incentive). Tujuan adalah yang membatasi/menentukan tingkah laku organisme itu.[4]

Sardiman, memaparkan "Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dalam dan di dalam diri subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata motif itu, motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat mendesak".[5]

---

[2]AA *Anwar* Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (*bandung*:remaja Rodakarsa, 2005), Hal 93.

[3] Stephen *Robbin*, *Perlaku Organisasi,* jilid I, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hal 208

[4]Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), *hal* 61

[5] Sardiman, *Interaksi dan Motivasi,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal 73

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

Berdasarkan pemaparan diatas motivasi merupakan daya dorong atau penggerak seseorang untuk mencapai tujuan atau harapan. Jadi setiap segala sesuatu yang dilakukan manusia terdapat motif, seseorang tidak akan tergerak melakukan sesuatu tanpa adanya motif. Disini sangat terlihat seberapa penting motivasi bagi diri seseorang.

Dalam melakukan pekerjaan manusia memiliki motif atau daya dorong. Motivasi dalam kerja dapat diartikan daya dorong yang menggerakkan dan memberikan kekuatan dalam bekerja, semakin tinggi motivasi yang digunakan maka semangat dan kekuatan dalam bekerja juga semakin tinggi. Tingginya motivasi akan memberikan hal yang positif kepada tercapainya tujuan organisasi atau lembaga yang telah ditetapkan.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor luar akan tetapi motivasi timbul dari dalam diri seseorang. Dalam bekerja motivasi dapat dikatakan sangat penting yaitu sebagai penggerak didalam diri seseorang untuk melakukukan kegiatan dalam bekerja. Yang menjadikan kekuatan dalam bekerja, yang menjadi kelangsungan dalam bekerja dan memberikan arah dalam tecapinya tujuan bekerja.

Dalam menumbuhkan motivasi belajar tidak hanya timbul dari dalam diri siswa tetapi juga berasal dari luar siswa.Yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.[6] Dikatakan dalam Elida Prayitno,ada dua tipe motivasi yaitu (1) motivasi intrinsik, dan (2) motivasi ekstrinsik. menurut Singgih D.

[6] Dimyati, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Depdikbud, 2005), 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

motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Dan yang yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Seseorang yang dalam dirinya mempunyai motivasi tinggi mereka cenderung memiliki perilaku bekerja yang baik. Tanpa disuruh diakan mengusahakan yang terbaik untuk melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan orang yang memiliki motivasi rendah akan cenderung tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Jika dalam diri seseorang memiliki motivasi intrinsik maka tanpa disuruh dan dituntut dia akan melakukan hal yang terbaik dan memiliki inisiatif untuk berkembang dalam pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik datang dari luar yang mempengaruhi dirinya untuk terdorong.

Beberapa terori motivasi yang dipaparkan oleh para ahli, salah satunya Dalam menggambarkan motivasi kerja pada pegawai teori George dan Jones yang mengemukakan, yaitu: (1) Arah perilaku (direction of behavior); (2) Tingkat Usaha (level of effort); (3)Tingkat kegigihan (level of persistence).

Lain halnya dengan teori "Hirarki kebutuhan" yang dikemukakan oleh abraham maslow. Maslow memandang kekebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan yang paling rendah hingga paling tinggi, Maslow

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

menyebutkan bahwasanya manusia memiliki kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan fisiologi *(basic needs)*, (2) kebutuhan akan rasa aman *(securily needs)*, (3) kebutuhan afiliasi atau ekseptansi *(sosial needs)*, (4) kebutuhan penghargaan *(asteem needs)*, (5) kebutuhan perwujudan diri *(self actualization)*[7]. Menurut Maslow jika lima kebutuhan yang dipaparkannya maka motivasi yang dimiliki karyawan tinggi.

Dari teori yang dikemukakan Maslow pada dasarnya setiap pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, jika kebutuhan tercukupi maka timbulah motivasi kerja. Tapi dalam kenyataannya di Lembaga balai diklat surabaya setiap pegawai yang ditugaskan diluar untuk menjadi panitia diklat (tugas luar) hal pertama yang ditanyakan adalah patner kerja, situasi kerja, pada siapa dia berhubungan, bagaimana penyesuaian diri dimana dia ditugaskan. Dari sini pegawai dalam bekerja lebih memikirkan iklim organisasi (iklim kerja), yang dimana iklim kerja yang sesuai maka menjadi motivasi bagi mereka dalam melakukan tugasnya.

Setelah diamati pula hubungan kondisi kerja sangat berpengaruh pada motivasi kerja, kebersamaan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan atasan sangat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya teori dari Pace dan Poules bahwa iklim kerja jauh lebih penting

[7] Harold Koontz, dkk. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi ke delapan, Jakarta:Erlangga, 1996, h 121

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

mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerj dari pada ketrampilan teknik-teknik yang dimilikinya.[8]

Herberg, menjelaskan bahwa organisasi (kondisi/iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak puas.[9] Disini iklim organisasi memanglah berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Iklim yang positif akan memberikan motivasi yang positif pula pada karyawan.

Iklim organisasi menurut M. Streers, iklim yaitu sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan dan timbul terutama dalam kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian.dengan kata lain iklim organisasi dipandang sebagai "kepribadian" dari suatu organisasi.[10] Iklim organisasi mencangkup segala kondisi lingkungan yang ada diorganisasi. Setiap organisasi memiliki iklim yang dipengaruhi oleh perilaku individu. Iklim organisasi akan mempengaruhi organisasi dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan.

Manusia yang bersifat sosial mengartikan bahwa motivasi dipengaruhi hubungan dan kondisi lingkungan kerja. Manusia cenderung mengorganisir dan bekerja sama dalam hubungan yang saling bergantungan merupakan hal

---

[8] Ribka Sandi, dkk, file//C:/user/Download/5684-11051-1-1-Sm%20(1).pdf, 10-12-2015
[9] *Opcit*
[10] Richard M. Stress. Terjemahan Magdalena Jamin. *Efektifitas Organisasi.* (Jakarta: Erlangga, 1985) Cet.1 h,113

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

yang inheren.[11] Organisasi merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan hubungan antar individu terkait.

Kantor Balai Diklat Keagamaan Surabaya merupakan organisasi nonprovit yaitu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal didalam menarik publik untuk satu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba. Organisasi nonprovit berdiri untuk mewujudkan perubahan pada individu atau komunitas, organisasi non provit menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, karna semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya dari, oleh, dan untuk manusia. Jenis organisasi tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai, karena dalam berorganisasi pegawai akan terasa dan terlatih dalam suatu kebersamaan dengan orang lain.

Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan iklim organisasi yang dapat menghubungkan, mengatur, menyangkut struktur dan fungsi organisasi. Disitulah iklim organisasi menjadi wadah sebagai basis pengorganisasian manusia didalam sebuah kelompok, iklim yang dimaksudkan disini adalah suasana kerja yang tercipta didalam sebuah perusahaan dan instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif maupun reaksi negatif karena pengaruh internal dan eksternal.

Pimpinan memiliki peran yang mampu menciptakan situasi dan kondisi organisasi yang dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh baik dalam perkembangan organisasi. Kondisi lingkungan dipengaruhi oleh perilaku,

[11] Terjemah Hasyim Ali. *Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) Edisi 4. Hal 3

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

perilaku yang ada pada organisasi terdiri dari berbagai individu pemimpin haruslah menyatukan perbedaan sehingga menguntungkan dalam pencapaian tujuan. Perilaku itu terbentuk (diarahkan, dikembangkan, dipertahankan) karena konsekuensi yang mengikutinya.[12] Dari sinilah tercipta iklim organisasi yang positif.

Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja hal ini mengidentasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka baik pula kinerja karyawan. iklim organisasi yang dapat memberi kontribusi positiflah yang diharapkan untuk diciptakan dalam organisasi.salah satu faktor iklim organisasi adalah hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia.

Iklim yang buruk menjadikan kurangnya kecintaan pegawai terhadap kerjanya diakibatnya kuranya rasa nyaman, begitu pula sebaliknnya iklim organisasi yang baik sangat membantu kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jurnal bisnis dan manajemen menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut, Kepercayaan; Pembuatan Keputusan Bersama;Kejujuran; Komunikasi; Fleksibilitas/otonomi; Resiko Pekerjaan[13]

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dengan motivasi kerja. Maka peneliti memberi judul dalam penelitian ini:

---

[12] *Ibid*

[13] www. Jurnal Bisnis dan *Manajemen*.co.id, 16 November 2015.

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

" **Hubungan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Intern Pegawai di Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya**".

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keadaan iklim organisasi yang diterapkan kepala Balai diklat Keagamaan Surabaya?
2. Bagaimana tingkat motivasi pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya?
3. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya?

B. Tujuan dan manfaat Penelitian

1. Tujuan.
   a. Mengetahui keadaan iklim organisasi yang diterapkan kepala Balai diklat Keagamaan Surabaya.
   b. Mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
   c. Mengetahui ada atau tidaknya korelasi anatara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
2. Manfaat
   a. Manfaat Teoritis :

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan penelitian dibidang disiplin Ilmu Manajemen terutama kajian ilmu Iklim organisasi.

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. Manfaat Praktis :

1. Bagi Kepala Balai Diklat Keagamaan Surabaya, sebagai bahan untuk memperbaiki suasana iklim organisasi dalam Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya agar meningkatkan rasa senang dan nyaman perasaan para Pegawai demi meningkatkan motivasi pegawai sehingga berpengaruh positif pada perkembangan organisasi.
2. Bagi para pegawai, sebagai cermin untuk menciptakan iklim organisasi sehingga lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar mendapatkan apresiasi yang bagus dari kepala pimpinan, dan menghindari iklim organisasi yang berdampak buruk pada perkembangan organisasi.
3. Bagi peneliti sendiri, sebagai bahan masukan dan menambah wawasan mengenai konsep iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai, dan bisa dijadikan bekal dalam berorganisasi

C. Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu untuk memberri gambaran yang jelas mengenai kerangka pembahasan. Topik yang dibahas belum pernah dibahas dan diteliti oleh peneliti lain, tetapi kemungkinan ada beberapa kemiripan-kemiripan tertentu didalamnya. Berikut ini adalah judul penelitian yang dahulu pernah dilakukan antara lain:

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

1. Astuti (2012), dalam penelitiannya yang berjudul "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PNS DI PPPPTK BIDANG OTOMOTIF DAN ELEKTRONIKA MALANG" Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan: (1) Seberapa tinggi motivasi kerja PNS di PPPPTK BOE Malang, (2) Seberapa kondusif iklim organisasi PNS di PPPPTK BOE Malang, (3) Seberapa tinggi kepuasan kerja PNS di PPPPTK BOE Malang, (4) Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada PNS di PPPPTK BOE Malang, (5) Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada PNS di PPPPTK BOE Malang, (6) Hubungan motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja PNS di PPPPTK BOE Malang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: (1) Teknik analisis deskriptif, (2) Uji asumsi, dan (3) Teknik analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja PNS di PPPPTK BOE Malang termasuk dalam kategori tinggi (56,1%), (2) Iklim organisasi PNS di PPPPTK BOE Malang termasuk dalam kategori kondusif (52,3%), (3) Kepuasan kerja PNS di PPPPTK BOE Malang termasuk dalam kategori tinggi (55,5%), (4) Motivasi kerja berhubungan secara parsial dengan kepuasan kerja PNS di PPPPTK BOE Malang, (5) Iklim organisasi berhubungan secara parsial dengan kepuasan kerja PNS di PPPPTK BOE Malang, dan (6) Motivasi kerja dan iklim organisasi

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

berhubungan secara simultan dengan kepuasan kerja PNS di PPPPTK BOE Malang.

2. Peneliti oleh Siti Nur Aisyah (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA DINAS PERTANIAN PROVINSI JAWA TIMUR" bertujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa motivasi dan iklim organisasi memang memberikan konstribusi dalam pembentukan kedisiplinan kerja. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja. Subyek penelitiannya adalah para pegawai di bagian tata usaha yang berjumlah 44 pegawai Dinas Pertanian provinsi Jawa timur. Alat pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala motivasi kerja, iklim organisasi dan disiplin kerja. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan regresi berganda yakni nilai signifikansi motivasi kerja 0,002 0,05 dan signifikansi iklim organisasi 0,000 0,005 yang berarti kedua variabel X memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y. Dimana sumbangan efektif motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 3,72%, dan iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 14,06% terhadap disiplin kerja.

3. Penelitian Maela Santi Artati yang berjudul "HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

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

hubungan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri se- Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang yang dipilih secara acak dengan teknik Proportional Random Sampling. Metode yang digunakan yaitu survey dengan pendekatan korelasional dan teknik analisis data menggunakan statistik korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 118,443 + 0,0423 X1 dankoefisien korelasi ry1 = 0,516. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan persamaanregresi $\hat{Y}$ = 117,409 + 0,0501 X2 dan koefisien korelasi ry2 = 0,478. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi sekolahdan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 30,762 + 0,529 X1 + 0,142 X2 dan koefisien korelasi ry,12 = 0,593.Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru.

perbedaan dengan penelitian peneliti adalah peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja, yang dimana iklim organisasi sebagai variabel X (variabel independen) dan

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

motivasi sebagai variabel Y (variabel dependen). Penelitian ini menggunaakan korelasi Product Women. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini bukan merupakan penelitian replika.

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