BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik dan diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi antar variabel yang diteliti (Azwar, 2013).

Jenis penelitian ini merupakan hubungan untuk megetahui seberapa besar atau kuatnya pengaruh adanya peran efikasi kolektif terhadap prestasi kerja tim distribusi yang ada di salah satu perusahaan media cetak.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

a. Variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja

b. Variabel bebas (X) adalah efikasi kolektif (*collective efiicacy)*

2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjaddinya penafsiran. Adapun definisi operasional variabel – variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Prestasi kerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja yang di didapatkan oleh individu dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

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 diukur menggunakan skala prestasi kerja, dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, tingkat efektifitas, kemandirian, tingkat keterlibatan, kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa (inisiatif), kecakapan, dan tanggung jawab.

b. Efikasi kolektif (*Collective efficacy*) merupakan tingkat keyakinan dan kepercaaan akan kemampuan bersama dalam suatu kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama kelompok tersebut terhadap perusahaan tempat mereka berkerja, dengan sesuai standar hasil capaian yang dimiliki oleh perusahaan. Yang diukur menggunakan skala efikasi kolektif, dengan indikator pengalaman penguasaan, pengalaman perwakilan, pendekatan sosial, dan keadaan emosi.

B. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi adalah seluruh objek penelitian (Arikunto, 2006). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo pada devisi *Distribution Crew* yang berjumlah 45 orang.

Melihat subjek yang hendak diteliti kurang dari 100 subjek, maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Arikunto (2006) menerangkan bahwa apabila jumlah subjek yang diteliti kurang dari

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

100 subjek maka lebih baik menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian sehingga subjek yang digunakan peneliti dalam penelitian yakni seluruh karyawan tim distribusi PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo. Teknik sampling ini oleh Arikunto (2006) disebut sebagai penelitian populasi atau seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan angket (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012).

Peneliti menggunakan metode angket (kuesioner) karena beberapa pertimbangan, diantaranya :

1. Metode angket membutuhkan biaya yang relative lebih murah
2. Terutama pada responden yang terpencar-pencar, metode ini dapat mempermudah pengumpulan data
3. Walaupun penggunaan metode ini pada sampel yang relative besar, namun penggunaannya dapat berlangsung serempak
4. Metode ini relative membutuhkan waktu yang sedikit.

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

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu kuesioner tentang skala efikasi kolektif dan skala prestasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan dua macam alat penelitian yaitu skala Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)* dan skala Prestasi Kerja

1. Skala Prestasi Kerja

   Prestasi Kerja akan diukur dengan menggunakan skala prestasi kerja dikembangkan Sutrisno dengan dimensi kualitas, kuantitas, waktu, tingkat efektifitas, kemandirian, dan tingkat keterlibatan. Serta teori milik Hasibuan dengan dimensi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa (inisiatif), kecakapan, dan tanggung jawab. Skala ini menggunakan instrumen *rating scale* dengan versi *supervisor* (pengukuran atau penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya) dengan skala tertentu dari rendah hingga tinggi yang menggunakan empat kategori (Sugiyono, 2012) yaitu 1 (Tidak Sesuai Harapan), 2 (Kurang Sesuai Harapan), 3 (Cukup Diharapkan), dan 4 (Diharapan)

2. Skala Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)*

   Skala Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)* dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala efikasi kolektif yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek efikasi kolektif. Skala ini merupakan skala

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

tertutup yang menggunakan enam kategori jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala memiliki dua macam aitem, *favorable dan unfavorable.* Adaptasi skala dimaksudkan untuk mempersingkat waktu penelitian serta reliabilitas dan validitas instrumen penelitian telah diukur untuk memenuhi standar pengukuran dan penelitian.

Skala likert ini juga menjabarkan kategori jawaban yang ditengah (R) berdasarkan tiga alasan:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu).
2. Tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu atas arah jawabannya ke arah setuju ataukah ke arah tidak setuju.

Oleh karena itu peneliti menggunakan empat kategori untuk meminimalisir ketidak validan aitem yang di uji. pada skala tersebut agar responden tidak cenderung melihat jawaban ke arah setuju dan tidak setuju. (Azwar, 2014). *Blue print* untuk skala efikasi kolektif dapat dilihat pada tabel dibawah 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

D. Validitas dan Reliabilitas

Peneliti melakukan uji coba pendahuluan dengan membagikan angket awal berjumlah 30 aitem kepada 31 karyawan di PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo yang juga nanti adalah sebagai tempat untuk melakukan penelitian sesungguhnya, hanya saja uji coba kali ini, peneliti melakukannya pada karyawan departemen pemasaran dan redaksi yang ada di PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo pada tanggal 28 Juli 2016 pukul 10.00 – 05.00 WIB. Setelah dilakukan uji coba pendahuluan, maka didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau yang shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010).

Standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Azwar (2014) bahwa suatu aitem dikatakan valid apabila memiliki indeks daya beda baik ≥0,30. Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Adapun standar yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah 0,25.

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

Dari hasil penelitian *try out* yang telah dilakukan oleh peneliti maka aitem yang valid pada variabel efikasi kolektif ada 22 aitem yang valid dari 30 aitem yang disediakan.

1.1 Skala Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian prestasi kerja yang terdiri dari 15 aitem yang menjadi dasar penilaian prestasi kerja karyawan dengan atas persetujuan dari pihak perusahaan terkait, sehingga skala ini dinyatakan valid sebagai skala penilaian prestasi kerja dengan bukti surat pernyataan dari perusahaan dimana penelitian ini berlangsung.

Tabel 3.1 *Blue Print* Skala Penilaian Prestasi Kerja

Variabel	Aspek	Penjelasan Aspek
Prestasi Kerja	**Sutrisno, 2014**	
	Kualitas	Mampu menjalankan tugas, kompetensi, ketelitian, ketekunan, dapat dipercaya serta kecakapan dalam bekerja
	Kuantitas	Meliputi output dan target kerja. Apakah selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.
	Waktu menyelesaikan tugas	Durasi waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas
	Tingkat Efektifitas	Bagaimana karyawan melakukan cara efektif untuk menyelesaikan tugas
	Kemandirian	Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan orang lain dan dapat melaksanakan tugasnya
	Tingkat keterlibatan	Dilihat dari loyalitas serta afektifitas yang dilakukan
	Hasibuan, 2000	
	Kesetiaan	Menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab
	Kejujuran	Mampu melaksanakan tugas-tugasnya, dan memenuhi janji pada diri sendiri maupun

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

		orang lain
	Kedisiplinan	Mentaati peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan
	Kreativitas	Mengembangkan kretivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, agar bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna
	Kerja sama	Berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan
	Kepemimpinan	Kemampuan memimpin, berpengaruh, pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif
	Prakarsa (Inisiatif)	Mampu menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menyimpulkan, dan membuat keputusan untuk masalahnya
	Kecakapan	Kemampuan dan kesangggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan
	Tanggung jawab	Mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan, hasil kerja, serta fasilitas yang digunakan

1.2 Skala Efikasi Kolektif *(collective efficacy)*

Skala Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)* dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala efikasi kolektif yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek efikasi kolektif. Skala ini merupakan skala tertutup yang menggunakan enam kategori jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala memiliki dua macam aitem, *favorable dan unfavorable.* Adaptasi skala dimaksudkan untuk mempersingkat waktu penelitian serta reliabilitas dan validitas instrumen penelitian telah diukur untuk memenuhi standar pengukuran dan penelitian.

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

Skala likert ini juga menjabarkan kategori jawaban yang ditengah (R) berdasarkan tiga alasan:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu).
2. Tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu atas arah jawabannya ke arah setuju ataukah ke arah tidak setuju.

Oleh karena itu peneliti menggunakan empat kategori untuk meminimalisir ketidak validan aitem yang di uji. pada skala tersebut agar responden tidak cenderung melihat jawaban ke arah setuju dan tidak setuju. (Azwar, 2014). *Blue print* untuk skala efikasi kolektif dapat dilihat pada tabel dibawah 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

Tabel 3.2. *Blue Print* Skala Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)*

Variabel	Aspek	Sub Aspek	Aitem		Jml
			F	UF	
Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)*	Pengalaman Penguasaan	- Memiliki performa – performa (prestasi) yang dilakukan di masa lalu - Memiliki kegigihan saat mengalami kesulitan - Mampu mencapai apa yang menjadi tujuan	1 7, 15, 12, 28 2, 9, 29	4	9
	Pengalaman Perwakilan	- Memiliki pengalaman keberhasilan dari orang lain - Memiliki keinginan belajar dari orang lain	3, 13 10, 17, 20, 5	26	7
	Pendekatan Sosial	- Memiliki kemampuan untuk mendapatkan apa yg di inginkan - Mampu melakukan pengembangan secara professional	6 14, 21	8	4
	Keadaan Emosi	- Mampu menghadapi tekanan - Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja - Mampu mengatasi anggota yang mengganggu	11, 19 22, 24, 30 18, 25, 27, 23	16	10
	Total				30

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

Tabel 3.3 Sebaran Aitem Valid dan Tidak Valid Skala Efikasi Kolektif

Aitem	Corrected Item Total Correlation	Nilai Koefisien	Ket
Aitem 1	0.571	≥ 0.25	Valid
Aitem 2	0.456	≥ 0.25	Valid
Aitem 3	0.281	≥ 0.25	Valid
Aitem 4	0.460	≥ 0.25	Valid
Aitem 5	0.426	≥ 0.25	Valid
Aitem 6	0.639	≥ 0.25	Valid
Aitem 7	0.394	≥ 0.25	Valid
Aitem 8	0.534	≥ 0.25	Valid
Aitem 9	0.261	≥ 0.25	Valid
Aitem 10	0.084	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 11	0.255	≥ 0.25	Valid
Aitem 12	0.520	≥ 0.25	Valid
Aitem 13	0.680	≥ 0.25	Valid
Aitem 14	0.250	≥ 0.25	Valid
Aitem 15	0.456	≥ 0.25	Valid
Aitem 16	0.207	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 17	0.444	≥ 0.25	Valid
Aitem 18	0.269	≥ 0.25	Valid
Aitem 19	0.209	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 20	0.424	≥ 0.25	Valid
Aitem 21	0.333	≥ 0.25	Valid
Aitem 22	0.510	≥ 0.25	Valid
Aitem 23	0.306	≥ 0.25	Valid
Aitem 24	0.853	≥ 0.25	Valid
Aitem 25	0.176	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 26	0.101	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 27	0.597	≥ 0.25	Valid
Aitem 28	0.040	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 29	0.077	≥ 0.25	Tidak Valid
Aitem 30	-0.039	≥ 0.25	Tidak Valid

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

Dalam uji coba skala efikasi kolektif pada karyawan produksi dari 30 aitem terdapat 22 aitem yang valid, yaitu : 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24 dan 27. Sedangkan 8 aitem yang tidak valid, yaitu : 4, 9, 26, 27, dan . 10, 16, 19, 26, 26, 28, 29, dan 30.

Berikut ini disajikan tabel distribusi aitem skala efikasi kolektif setelah dilakukan uji coba alat ukur :

Tabel 3.4. *Blue Print* Valid Skala Efikasi Kolektif

Variabel	**Aspek**	**Sub Aspek**	**Aitem**		**Jml**
			F	**UF**	
Efikasi Kolektif *(Collective efficacy)*	Pengalaman Penguasaan	- Memiliki performa – performa (prestasi) yang dilakukan di masa lalu - Memiliki kegigihan saat mengalami kesulitan - Mampu mencapai apa yang menjadi tujuan	1 7, 15, 12 2, 9	4	7
	Pengalaman Perwakilan	- Memiliki pengalaman keberhasilan dari orang lain - Memiliki keinginan belajar dari orang lain	3, 13 17, 20, 5		5
	Pendekatan Sosial	- Memiliki kemampuan untuk mendapatkan apa yg di inginkan - Mampu melakukan pengembangan secara professional	6 14, 21	8	4
	Keadaan Emosi	- Mampu menghadapi tekanan - Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja - Mampu mengatasi anggota yang	11, 19 22, 24 27, 23		6

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

		mengganggu			
	Total				22

2. Reliabilitas instrumen

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin percaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengetahui reliabilitas instrumen. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Tabel 3.5. Reliabilitas Statistik *Try Out*

Reliabilitas Statistik		
Variabel	Alpha Cronbach	N *of items*
Efikasi Kolektif (collective efficacy)	0.830	30

Dari table 3.6 diatas, nilai *Alpha Cronbach* variabel efikasi kolektif sebesar 0.830, nilai mendekati 1.00 maka aitem yang telah di *tryout* kan reliable.

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

E. Analisis Data

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian dari hasil penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar dapat dibaca dan di interpretasikan, maka dibutuhkan adanya metode analisis data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *karl pearson.* Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik. Teknik peanelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantaradua variabel yaitu variabel efikasi kolektif sebagai varibel bebas dan variabel prestasi kerja sebagai varibel terikat (Muhid, 2012).

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengetesan nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Hadi, 2000).

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

   Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetaui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistik yang di gunakan untuk uji normalitas biasanya adalah menggunakan persamaan dari

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

Kolmogorov-Smirnof, Shapiro-Wilk dan Lilliefor. Hasil uji normalitas adalah apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah di gunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal (Ghozali, 2001).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah varibel efikasi belajar dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah jika p>0.05 maka hubungannya linier, sebaliknya jika p<0.05 maka hubungannya tidak linier.

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment* sumber data kedua variabel bebas *(independent variabel)* dan variabel terikat *(deoendent variabel)* yang dikorelaskan adalah interval dan ordinal, serta data dari kedua variabel tidak membentuk distribusi normal.

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