

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, dimana ditandai dengan kemajuan di bidang teknologi yang tumbuh sangat pesat di Indonesia merupakan salah satu tuntutan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era modern ini. Semakin berkembangnya pengetahuan sumber daya manusia, semakin banyak pula keinginan yang akan dipenuhi. Dengan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi membuat seseorang giat untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil kerja tersebut. Untuk mencapai hal tersebut seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya persaingan aktivitas organisasi di lingkungan global, maka bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan, dengan begitu, setiap organisasi akan dapat memenuhi kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya.

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>1</sup> Peran sumber daya manusia akan mampu membawa keberhasilan dalam sebuah organisasi. Sehingga sumber daya manusia bermutu harus dimiliki di setiap lini organisasi. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara sumber daya

---

<sup>1</sup> Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), hal. 3.

manusia yang mampu mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang di maksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.<sup>2</sup>

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan serta kedisiplinan yang dimiliki setiap karyawan di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat perlu di perhatikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.<sup>3</sup>

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standart yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Definisi kinerja pegawai itu sendiri adalah sebagai kemampuan pegawai

---

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 485.

<sup>3</sup> Andri Hardiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE, *jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora vol. 3 No. 2 September 2015*, hal. 151.

dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.<sup>4</sup> Sehingga kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Etos kerja merupakan salah satu yang harus dimiliki setiap karyawan. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri seseorang. Pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.<sup>5</sup> Dalam Islam, bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Upaya dalam menciptakan kinerja pegawai tidak hanya didorong oleh etos kerja namun juga gaya kepemimpinan serta disiplin kerja. Peran pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena pemimpin yang baik akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya. Selain itu, kepemimpinan juga yang akan menentukan gagal dan tidaknya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Hal ini pemimpin harus mampu memotivasi dan mendorong karyawannya untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang dilakukan.

---

<sup>4</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ....hal. 480.

<sup>5</sup> Desmon Ginting, *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2016), hal. 7.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>Oleh karena itu, peran pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin suatu organisasi menjadi sangatlah dominan dan penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Tanpa arahan yang jelas dan baik, kinerja karyawan akan buruk, tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana pegawai yang memiliki sikap disiplin akan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan tepat waktu. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan di tunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.<sup>7</sup>

Disiplin tidak hanya terwujud dari ketaatan saja namun juga pada tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini diharapkan efektivitas karyawan meningkat dan mampu bersikap disiplin. Disiplin yang diterapkan di Dinas Koperasi dan Usaha

---

<sup>6</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat*, ( Jakarta : Penerbit Erlangga, 2010), hal. 24.

<sup>7</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*,( Malang : UB Press, 2016), hal. 178.

Mikro Kabupaten Kediri yaitu dengan menyediakan fasilitas absensi sebagai bentuk kedisiplinan kehadiran karyawan. Apabila terdapat karyawan yang datang terlambat maka diberikan sanksi berupa teguran lisan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri merupakan organisasi perangkat Dinas atau pelaksana fungsi eksekutif dalam pembinaan dan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha mikro. Hal ini tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang merupakan sumber daya insani dan bersifat aktif bagi tercapainya tujuan organisasi. Dimana tujuan perusahaan tersebut sudah ada di visi perusahaan yaitu terwujudnya ketahanan pangan bagi masyarakat kabupaten Kediri yang religius, cerdas, sehat, sejahtera, kreatif, dan berkeadilan, yang didukung oleh aparatur pemerintah yang profesional.

Untuk dapat mewujudkan visi dalam melaksanakan sasaran dan kebijakan startegi tersebut Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri menyusun rencana kerja tahunan 2019. Rencana kerja (renja) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan yang ada atau yang mungkin akan timbul. Rencana kerja SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang akan tercantum dalam Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara ( KUA-PPAS) Tahun 2019. Rencana kerja SKPD merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam

rencana strategis (renstra) Instansi sesuai arahan operasional dalam rencana kerja pemerintah daerah (RKPD). Tujuan rencana kerja SKPD tersebut untuk evaluasi pelaksanaan program kegiatan instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.<sup>8</sup>

Berikut adalah jumlah karyawan yang bekerja di Lembaga Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	23
2	Perempuan	14
	<b>Total</b>	<b>37</b>

Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, 2018

Data di atas menunjukkan menunjukkan bahwa karyawan di lembaga Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri seluruhnya berjumlah 37 orang dengan rincian 23 karyawan laki – laki dan 14 karyawan perempuan.

Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri dalam mewujudkan kinerja serta efektivitas tingkat pencapaian tujuan dan sasaran pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro adalah terwujudnya dunia usaha

---

<sup>8</sup>Pemerintah Kabupaten Kediri, Rencana Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2019

yang mantap berbasis potensi daerah didukung oleh Koperasi dan Usaha Mikro yang berorientasi pasar. Sasaran yang ditetapkan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja SDM pengelola koperasi yang sehat dan berkualitas, serta meningkatkan kualitas produktivitas kinerja pegawai dengan mengutamakan efisiensi dan efektifitas Tata administrasi Dinas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang baik, berkualitas dan berkuantitas perlu adanya faktor – faktor yang pendukungnya yaitu seperti adanya etos kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pada karyawan perusahaan. Perlu di kaji lebih dalam lagi seberapa besar pengaruh dari faktor – faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

Berdasarkan latar belakang di atas etos kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pada karyawan sangat menarik untuk diteliti dengan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dalam hal ini lah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Semakin banyak persaingan antar perusahaan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.
2. Kurangnya pemahaman kepala perusahaan dan karyawan terkait pentingnya etos kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sehingga mempengaruhi besarnya kinerja.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri ?
4. Apakah etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri ?



#### **D. Tujuan Masalah**

1. Untuk menganalisis etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri.
4. Untuk menganalisis etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak baik untuk kegiatan operasional maupun pengembangan ilmu.

1. **Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Lembaga

Di harapkan dapat memberikan manfaat maupun masukan-masukan yang berharga bagi perusahaan guna untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri .

### b. Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain sehingga dapat mempermudah dalam mencari sumber informasi serta diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan dalam pengembangan keilmuan ekonomi syariah serta dapat dijadikan bahan pertimbangan kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi penulis khususnya.

#### d. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan.

### **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No. 10 Kediri. Penelitian ini hanya mencakup karyawan yang terkait dengan pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **G. Penegasan Istilah**

#### 1. Definisi Konseptual

- a. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas dasar paradigma kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang unik.<sup>9</sup>
- b. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> R.M. Moch Wispandono, *Buku Ajar Mengukur Kemampuan Pekerja Migran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 11.

<sup>10</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.49.

- c. Disiplin kerja merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>11</sup>
- d. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sebagai tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.<sup>12</sup>

## 2. Definisi Operasional

Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan sumber daya manusia, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan.

Maka perusahaan harus mampu dalam menciptakan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Adapun beberapa unsur yang dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memiliki etos kerja yang tinggi dimana semangat kerja yang tinggi dapat membubuhkan suatu keadaan yang menyenangkan, aman, serta tentram, karena hal ini merupakan dorongan dari hati kita yang penuh sungguh-

---

<sup>11</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, .....hal. 334.

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 345.

sungguh dalam menjalankan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas khususnya di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro.

Selain itu gaya kepemimpinan di Dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Kediri di pengaruhi oleh level pemimpin tertinggi, yang kemudian di terjemahkan oleh level pimpinan menengah, diterjemahkan lagi oleh level pimpinan paling bawah yang berinteraksi langsung dengan karyawan. Mereka menerjemahkan dalam bentuk pelayanan koperasi, usaha mikro dan perseorang yang berkepentingan dengan koperasi dan usaha mikro. Sehingga kepala dinas kepala dinas memerankan peran paling penting dalam mengarahkan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Namun disiplin kerja dalam dinas koperasi dan usaha mikro juga di perlukan sebagaimana kita lihat bahwa kedisiplinan dalam bekerja adalah kunci suatu keberhasilan organisasi dalam memelihara dan mengarahkan karyawannya. Apabila seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini akan berdampak baik pula pada suatu pekerjaan serta individu, namun sebaliknya apabila disiplin kerja mereka buruk, maka hal ini juga berdampak buruk dan merugikan perusahaan. Sehingga hal ini, kedisiplinan perlu di tegakkan dalam oraganisasi karena tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

## **H. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara garis besar, skripsi ini disusun dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari : bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

Bagian awal, terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengajuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian isi yang merupakan inti dari hasil penelitian yang terdiri dari lima bab dan masing-masing bab terbagi sub-sub bab.

Bab pertama, berisi pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, dan penegasan istilah serta sistematika penulisan skripsi. Komponen tersebut dimasukkan sebagai pendahuluan, karena berisi gambaran umum, fokus permasalahan dan sasaran dalam penelitian sehingga bisa mengarahkan para pembaca menuju titik pusat penelitian yang diharapkan. Kemudian dalam bab ini memberikan penjelasan-penjelasan mengenai isi masalah secara keseluruhan yang dapat mengarah pada bab selanjutnya.

Bab kedua, merupakan landasan teori yang terdiri dari : a. kerangka teori yang membahas tentang variabel/sub variabel pertama, kemudian dilanjutkan membahas variabel/sub variabel kedua dan seterusnya, b. kajian penelitian terdahulu yang diangkat dari berbagai sumber seperti jurnal penelitian, skripsi, buku teks, dan lain sebagainya, c. kerangka

konseptual memaparkan berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu. d. hipotesis penelitian, merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Semua hal-hal di atas di tempatkan pada bab kedua, sebab fungsinya menjelaskan dan menjabarkan semua permasalahan yang telah ditentukan pada bab pertama. Dengan penjelasan secara mendetail, dapat membantu pemahaman para pembaca tentang judul penelitian dengan materi yang dikaitkan.

Bab ketiga, berisi metode penelitian yang terdiri dari: pola/jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknis analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian. Dalam metode penelitian, menunjukkan bahwa pentingnya kemampuan seorang peneliti dalam berinteraksi dengan pihak-pihak yang ada di lembaga atau instansi. Hal itu bertujuan, agar mudah mendapatkan data dan teruji kevalidannya.

Bab keempat, paparan hasil penelitian, terdiri dari: temuan penelitian, dan pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis. Pada bab ini paparan hasil penelitian ini, di dalamnya menyampaikan semua hasil penelitian sesuai realita yang ada di lembaga yang diteliti. Pada bagian ini menunjukkan keberadaan peneliti. Hasil yang diuraikan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Bab kelima, berisi tentang pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yang lebih diorientasikan untuk menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan penelitian dengan

menggunakan logika dan teori-teori yang sudah ada serta menjelaskan implikasi-implikasi lain dari hasil penelitian, termasuk keterbatasan temuan penelitian.

Bab keenam penutup, terdiri dari : kesimpulan dan saran. Pada bab ini, berisi inti dari pembahasan sebelumnya dan berupa saran bagi pihak-pihak yang terkait sebagai upaya perbaikan.

Bagian akhir, terdiri dari: daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.