

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif yang di harapkan agar dapat bersaing adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>2</sup> Kualitas Sumber Daya manusia dalam suatu perusahaan dapat di lihat dengan adanya peningkatan. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan keharusan apabila perusahaan ingin berkembang. Karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di lapangan persaingan perusahaan di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan yang pesat semenjak adanya *Covid-19*. Center for Economic Development Studies (CEDS) Universitas Padjadjaran mengeluarkan hasil Indeks Persaingan Usaha Tahun 2024 seperti pada gambar di bawah ini. pada tahun 2020 terjadi peningkatan yang cukup signifikan dari 4.65 menjadi 3.8. dan terus meningkat setiap tahunnya.

---

<sup>2</sup> Guruh Suksmono Aji dan Iva Khoiril Mala, “Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan,” *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 2, no. 3 (2024), hal. 3.

**Gambar 1. 1 Indeks Persaingan usaha**

Sumber: Data sekunder diolah dengan Ms.Excel (<https://ceds.feb.unpad.ac.id/>)

Salah satu perusahaan yang memiliki daya saing tinggi karena mampu memproduksi dan memasarkan produknya dalam waktu cepat adalah Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru, dimana sistem pemasaran yang dilakukan dengan produksi setiap hari dan langsung di pasarkan. Sehingga tenaga kerja yang di butuhkan harus sesuai dengan kriteria dan yang sesuai agar target atau tujuan perusahaan dapat terus berjalan atau dapat pula ditingkatkan. Dengan sistem tersebut jumlah tenaga kerja yang di butuhkan juga banyak sehingga rawan terjadi konflik yang menyebabkan turnover karyawan. Baik disebabkan karena masalah internal ataupun eksternal. Salah satu masalah yang timbul didalam perusahaan ini adalah faktor antar rekan kerja yang kadang terjadi konflik karena tidak adanya kecocokan, beberapa karyawan tidak taat pada peratran dalam setoran harian sales dengan tidak menyetorkan jumlah sesuai dengan penjualan, dalam ketepatan waktu ada beberapa karyawan yang masih sering

terlambat. Sehingga tingkat kinerja karyawan tidak stabil. Sehingga perlu adanya pengawasan dan upaya dari pimpinan untuk menstabilkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu.<sup>3</sup> Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Untuk mengukur kinerja karyawan terdapat indikator yang digunakan yaitu: efektifitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu dan keselamatan.<sup>4</sup> Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas dan kinerja karyawan.<sup>5</sup> Dimana karyawan yang memiliki loyalitas dan kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal, sedangkan karyawan yang memiliki loyalitas dan kepuasan rendah akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.<sup>6</sup>

Loyalitas merujuk pada kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada individu atau institusi, yang mencakup rasa cinta serta tanggung jawab

---

<sup>3</sup> Novia Ruth Silaen dll, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hal. 2.

<sup>4</sup> Ibid., hal.6.

<sup>5</sup> Salsabillah Cahya Rachmadina dan Heru Baskoro, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz,” *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 13, no. 3 (2024), hal. 339.

<sup>6</sup> Ustadus Sholihin and Ririn Wahyu Arida, “Dampak Mediasi Loyalitas Kerja Pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mediation,” *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 1 (2021), hal. 49.

untuk berupaya memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.<sup>7</sup> Sehingga dapat disimpulkan jika loyalitas karyawan adalah kemauan karyawan karyawan dalam bekerja dengan kesediaan mengorbankan diri terhadap perusahaan. Salah satu faktor loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Loyalitas karyawan dapat di ukur dengan indikator: taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk berkolaborasi rasa kepemilikan terhadap perusahaan, kecintaan terhadap perusahaan, dan memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan kaidahnya.<sup>8</sup>

Kepuasan kinerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya. Ketika seorang karyawan mengalami konflik peran dalam bekerja, dia akan memiliki kecenderungan tidak puas dengan pekerjaannya begitu pula sebaliknya.<sup>9</sup> Menurut Afandi, indikator kepuasan kerja adalah: Pekerjaan, upah, pengawas dan rekan kerja.<sup>10</sup>

Alasan melakukan penelitian pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang cukup dikenal dan memiliki pasar yang luas sehingga mampu menyerap banyak tenaga kerja. Selain itu Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru juga memiliki kesesuaian topik dengan penelitian ini dengan ketidak stabilan kinerja karyawannya. Selain itu Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru sendiri termasuk pemimin yang terbuka untuk semua karyawannya sehingga dapat mendengarkan kritik dan saran yang

---

<sup>7</sup> Agusti Apriansyah and Fauziah dan Yeni Afriyani, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy,” *Journal, Communnity Development* 5, no. 2 (2024), hal. 3981.

<sup>8</sup> Ibid., hal. 3982.

<sup>9</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hal. 38.

<sup>10</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), hal. 82.

dialami karyawan diharapkan dengan mampu meningkatkan dan menstabilkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Efi Yuliana dan Khotim Fadhli menyatakan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan industri tenun dua thermos. Sementara loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,576 atau 57,6% yang artinya kontribusi variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini.<sup>11</sup>

Begitupun penelitian yang dilakukan Abdul Ajis, Asep Jamaludin, dan Nandang (2024) berdasarkan hasil penelitian bahwa loyalitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki klasifikasi penilaian sangat baik. Secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian masih banyak kekurangan khususnya variabel yang digunakan cenderung sederhana dan analisis hubungan yang harus dikembangkan kembali, penelitian ini tanpa mengetahui hubungan dari berbagai arah baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Efi Yuliana and Khotim Fadhli, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos," *Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis* 7, no. 1 (2023), hal. 58.

<sup>12</sup> Asep Jamaludin dan Nandang Abdul Ajis, "The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District Pengaruh Loyalitas Kinerja Pegawai Bnn Kabupaten Karawang Pendahuluan," *Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 5 (2024), hal. 1992.

Risma Murwanti dan Denny Nazaria Rifani menyatakan bahwa penelitian ini melalui persamaan regresi yaitu  $Y = 10.069 + 0.737 X$  yang bernilai positif, bermakna setiap penambahan 1% kepuasan kerja maka loyalitas pegawai akan naik 0.737. Uji signifikansi menunjukkan sig yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dari itu menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap loyalitas pegawai (employee loyalty) pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang sebesar 64.3 % dan 35.7 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>13</sup>

Nika Yulianisa, Puji Isyanto dan Dini Yani berpendapat bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kepuasan. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Kepuasan biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang sudah terpenuhi, tujuan yang sudah dicapai, atau karena adanya perasaan puas yang diperoleh. Setiap individu mempunyai kepuasan sendiri yang mungkin berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis variabel kepuasan kerja karyawan. Pada setiap perusahaan loyalitas dan kepuasan kinerja berpengaruh berbeda pada kinerja karyawan dikarenakan faktor –faktor lain yang mungkin mempengaruhi.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Risma Murwanti and Denny Nazaria Rifani, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang,” *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains* 12, no. 02 (2023), hal. 519.

<sup>14</sup> Nika Yulianisa, Puji Isyanto, dan Dini Yani, “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Toyo Dies Karawang,” *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023), hal. 1551.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu di atas bisa di lihat bahwa tidak memiliki kesamaan dalam penentuan sampel. Peneliti ini menggunakan 2 strata jenis karyawan yaitu, karyawan harian dan borongan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah karyawan harian dan borongan memiliki loyalitas dan kepuasan kerja yang sama terhadap kinerja mereka. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dugaan yang timbul dalam loyalitas karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan:

1. Di Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru selama ini belum melakukan penilaian terkait loyalitas karyawan.
2. Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru selama ini belum melakukan penilaian terkait kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru selama ini belum melakukan penilaian terkait pengaruh loyalitas dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang sudah dibahas sebelumnya, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam proposal ini, diantaranya adalah:

1. Bagaimana secara simultan loyalitas karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui secara simultan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru.

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, serta wawasan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan kampus yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan materi loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah di pelajari di perkuliahan serta menambah wawasan dalam pengetahuan mengenai pengaruh loyalitas karyawan

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Dua Dewi.

c. Bagi Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru

Penelitian ini memberikan wawasan baru dan teori tentang loyalitas karyawan dan kepuasan kerja yang dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam membahas masalah yang sama.

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

1. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dimana variabel independen atau variabel bebas yaitu loyalitas karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sedangkan untuk variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Keterbatasan penelitian

Terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan harian dan borongan sehingga lebih sulit untuk mengelompokkan hasil pengisian kuesioner. Serta karyawan yang di dominasi lanjut usia sehingga dalam pengisian kuesioner memerlukan bantuan dan edukasi mengenai pertanyaan yang lebih banyak dari yang lain.

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk mempermudah dalam pemahaman judul mengenai "Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru".

1. Penegasan Konseptual

a. Variabel kinerja karyawan

Kinerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel terikat yang dapat dipengaruhi variabel bebas yaitu variabel loyalitas karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Kinerja merupakan hasil akhir dari kerja keras dan dapat terwujud dalam berbagai bentuk, termasuk kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh pimpinan.<sup>15</sup>

b. Variabel loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan sebagai variabel  $X_1$  atau variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel Y. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari pernah tidaknya seseorang melakukan pengkhianatan misalnya dengan memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak lain.<sup>16</sup>

c. Variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai variabel  $X_2$  atau variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel Y. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*, 34.

<sup>16</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), hal. 136.

<sup>17</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hal. 228.

## 2. Penegasan Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Digunakan sebagai petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel secara terperinci. Variabel serta indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja Karyawan, adalah hasil kerja yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan sesuai standar yang di tetapkan. Dimana jika karyawan dapat mencapai standart yang dimiliki perusahaan maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak mencapai target yang ditentukan karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan unruk meningkatkan *skill* agar tercapai kinerja yang bagus.
- b. Loyalitas Karyawan, adalah perilaku karyawan yang menunjukkan sikap setia dan memiliki komitmen terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Loyalitas karyawan dapat di tingkakan dengan cara salah satunya yaitu menjaga hubungan baik antar anggota perusahaan baik atasan, bawahan, dan rekan kerja.
- c. Kepuasan Kerja Karyawan, adalah rasa emosional puas terhadap hak yang di terima karyawan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kepuasan ini bisa di ukur dari gaji, fasilitas dan perlindungan dari atasan di tempat kerja.

## H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penulisan skripsi, maka dari itu peneliti membuat sistematika penulisan sesuai dengan buku pedoman skripsi sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Pada bagian awal penulisan skripsi terdiri atas halaman depan, halaman judul, halaman persetujuan, lembar pengesahan, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

### 2. Bagian Utama

Bagian utama dalam penulisan skripsi sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi alasan pengambilan judul, deskripsi masalah yang dibahas yang terdiri: Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, Penegasan Istilah, dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi mengenai teori teori yang akan dibahas, terdiri dari: Kerangka Teori yang menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia, Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis Penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai mekanisme pengambilan data dan analisis data yang terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian; Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian; Sumber Data, Variabel, dan Skala Pengukuran; Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian; serta Analisis Data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai deskripsi data penelitian pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru dan pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian didapat dari kuisioner yang di sebarakan kepada responden. Terdiri dari Gambaran Umum Objek Penelitian, Deskripsi Responden, Analisis Deskripsi Variabel, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis.

## **BAB V PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan penguat atas temuan penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu yang kredibel terkait pengaruh loyalitas karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru. Berisi mengenai: Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru; Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Ngantru; dan Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Dua Dewi Dua Ngantru.

## **BAB VI PENUTUP**

Berisi dua hal pokok yaitu simpulan dan saran. Kesimpulan berupa pernyataan singkat yang di sarankan dari hasil penelitian untuk membuktikan kebenaran temuan atau hipotesis. Dan saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti dan harus relevan dengan kegunaan penelitian.

3. Bagian akhir

Bagian akhir penulisan skripsi terdiri dari: Daftar Pustaka, Lampiran dan Daftar Riwayat Hidup.