

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Lembaga keuangan syariah memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Banyaknya lembaga keuangan syariah khususnya *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) selalu berupaya untuk mengembangkan usaha dengan harapan meningkatkan taraf hidup anggota sehingga tercipta pemerataan ekonomi untuk semua kalangan. Perkembangan hidup perbankan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yaitu karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja dan pelatihan kerja.

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>1</sup> Dengan adanya disiplin kerja maka ada batasan perilaku-perilaku karyawan yang konsisten dengan aturan-aturan

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 129

perusahaan serta dapat mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu karyawan akan menjadi lebih produktif dan kinerja karyawan akan lebih maksimal. Yang dijadikan sebagai tolak ukur kedisiplinan kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan<sup>2</sup>.

Selain disiplin kerja, perusahaan juga harus meningkatkan pelatihan kerja kepada karyawan. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional<sup>3</sup>. Dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya, yang secara langsung akan mempengaruhi BMT. Selain itu, pelatihan juga memberikan peluang kepada karyawan untuk belajar dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif.

kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan<sup>4</sup>. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan atau lembaga. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan

---

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:PT.Bumi Aksara:2007)hlm.194

<sup>3</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu;2003), h. 175

<sup>4</sup> Lijan Poltak Sinambela,"*Manajemen Sumber Daya Manusia*",(Jakarta; Bumi Aksara :2016) h.420

dapat mewujudkan cita-citanya untuk bisa memakmurkan karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja dan pelatihan kerja saling berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. pelatihan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat<sup>5</sup>.

Dilihat dari tahun 2012-2014 (dikarenan sesuatu hal pada tahun 2015-2016 tidak bisa didapatkan) perkembangan BMT Pahlawan Tulungagung terjadi sangatlah pesat dibandingkan tahun sebelumnya. Dilihat dari asset BMT Pahlawan mulai tahun 2012 sampai tahun 2014 ini mengalami kenaikan terus-menerus. Dengan kenaikan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan semakin naiknya asset maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Dilihat Pada tahun 2012-2014 (dikarenan sesuatu hal pada tahun 2015-2016 tidak bisa didapatkan) perkembangan jumlah nasabah di BMT Pahlawan Tulungagung mulai dari pendiri/anggota tetap, penanam saham, penyimpan, dan penerima pembiayaan juga terjadi sangat pesat dibandingkan tahun-tahun

---

<sup>5</sup> Ibid., hal 168

sebelumnya. Terbukti, total keseluruhan pada tahun 2012 sebesar 11.385 orang, tahun 2013 sebesar 11.688 orang dan 2014 sebesar 11.896 orang. Mereka terdiri dari para Pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor ; Perdagangan, Perikanan, Pegrajin, Pertanian, PKL dan lain – lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan BMT Pahlawan Tulungagung Pada Tahun 2012-2014**

No	Anggota	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014
1.	Asset	28.621.745.080	28.933.681.902	31.674.381.467
2.	Pendiri /anggota tetap	59 orang	61 orang	61 orang
3.	Penanam saham	71 orang	64 orang	63 orang
4.	Penyimpan/penabung	9.106 orang	9.519 orang	10.334 orang
5.	Penerima pembiayaan	2.149 orang	2.004 orang	1435 orang

Sumber : Laporan RAT BMT Pahlawan Tulungagung Tahun 2014

Dari tabel diatas dapat diamati bahwa pada tahun 2013-2014 jumlah pendiri atau anggota tetap mengalami peningkatan sebesar 2 orang dibandingkan tahun 2012. Penanam saham mengalami penurunan setiap tahunnya. penyimpan/penabung pada tahun 2012-2014 selalu mengalami peningkatan yang sangat pesat dibandingkan dengan penerima pembiayaan yang pada tahun 2012-2014 selalu mengalami penurunan jumlah nasabah pembiayaan. Dilihat dari data perkembangan asset dan data perkembangan BMT Pahlawan pada tahun 2012-2014 ini apabila jumlah asset dan jumlah perkembangan BMT naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Pahlawan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung tahun 2014-2016**

No	Tahun	Jumlah Karyawan
2	2014	11 orang
3	2015	15 orang
4	2016	16 orang

Sumber :Laporan BMT Pahlawan Tulungagung 2016

Dilihat dari tabel diatas pada tahun 2016 berjumlah 16 orang yang terdiri dari Manajer umum 1 orang, Kabag keuangan 1 orang, Bagian pembukuan 1 orang, bagian pembiayaan 1 orang, Bagian ziswaf 1 orang, Bagian data dan informasi 1 orang, Pimpinan Pokusma Notorejo 1 orang, Bagian teller 5 orang dan Bagian Marketing 4 orang. Dengan jumlah karyawan banyak akan mempengaruhi jumlah asset perusahaan dan perkembangan BMT Pahlawan Tulungagung. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian pada seluruh karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Selain dari data perkembangan BMT diatas untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dilakukan pelatihan untuk membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai ketrampilannya. Dimana progam pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Bentuk pelatihan Kerja BMT Pahlawan Tulungagung tahun 2014-2016**

Tahun	Bentuk Pelatihan	Sasaran	Durasi
2014	Diklat pencatatan pajak	Bagian manajer dan karyawan	08.00-selesai
	Diklat bagian pembukuan	Bagian pembukuan	08.00-selesai
	Diklat manajemen standarisasi koperasi	Bagian manager dan karyawan	08.00-selesai
	Manajemen sumber daya manusia	Seluruh karyawan	08.00-selesai
	Bidang operasional	Bagian operasional BMT Pahlawan Tulungagung	08.00-selesai
2015	Workshop tentang pengelolaan Baitul Mal	Bagian manager dan Dewan Pengurus	Selama 2 hari 08.00-selesai

	Manajemen sumber daya manusia	Seluruh karyawan	08.00-selesai
	Diklat tentang pengelolaan koperasi berbasis IT	Bagian IT	08.00-selesai
	Diklat bagian operasional	Bagian operasional BMT Pahlawan Tulungagung	08.00-selesai
	Diklat bagian keuangan	Bagian keuangan BMT Pahlawan	08.00-selesai
2016	Manajemen sumber daya manusia	Seluruh karyawan	08.00-selesai
	Bidang keuangan dan pembiayaan	Bagian keuangan dan pembiayaan	08.00-selesai
	Bidang operasional	Bagian operasional BMT Pahlawan Tulungagung	08.00-selesai
	Bidang zakat, infaq dan shadaqah	Bagian zakat, infaq dan shadaqah	08.00-selesai
	Bidang SOP ( <i>standart operating procedure</i> )	Pimpinan BMT Pahlwan Tulungagung	08.00-selesai

Sumber : BMT Pahlawan Tulungagung

Dari data bentuk pelatihan diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014-2016 BMT Pahlawan melakukan pelatihan-pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Pelatihan kerja pada BMT Pahlawan merupakan suatu kegiatan *komprehensif* yang dapat mencapai tujuan perusahaan yang diimbangi dengan peningkatan kinerja serta mutu karyawan yang dihadapkan pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mendukung operasional dan fokus kepada tujuan perusahaan, implementasi atas penyelenggaraan program pelatihan menjadi prioritas utama organisasi.

Selain pelatihan kerja, penting bagi karyawan untuk memiliki disiplin dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Untuk meningkatkan disiplin kerja dalam sebuah lembaga atau BMT PAhlawan maka harus ada peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan kerja perlu teladan dari pimpinan. Teladan

pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan penutan oleh para pegawainya.

**Tabel 1.4**  
**Data *Punishment* dan *reward* tahun 2014-2016 BMT Pahlawan**  
**Tulungagung**

No	Jenis Peraturan dan <i>reward</i>	Tahun								
		2014			2015			2016		
		TL	T	T2	TL	T	T2	TL	T	T 2
1.	Terlambat masuk kerja	11 orang	-	-	10 Orang	-	-	10 orang	-	-
2.	Terlambat mengumpulkan laporan setiap hari	10 orang	-	-	15 orang	-	-	15 orang	-	-
3.	Tidak disiplin dalam berpakaian	5 orang	-	-	5 orang	-	-	5 orang	-	-
4.	Mendapatkan <i>reward</i>	11 orang			15 orang			16 orang		

Sumber : BMT Pahlawan Tulungagung

Keterangan tabel :

TL = Teguran Lisan

T = Peringatan Tertulis

T2 = Peringatan Tertulis ke 2

Karyawan masih banyak yang tidak disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dilihat pada tahun 2014-2016 selalu ada karyawan yang terlambat masuk kerja, terlambat mengumpulkan laporan setiap hari, Tidak disiplin dalam berpakaian dan mendapatkan teguran lesan dari pimpinan. Selain teguran karena ketidakdisiplinan karyawan pimpinan juga memberikan *reward* kepada karyawan. *Reward* merupakan tambahan upah yang diterima pekerja atau karyawan karena ada sesuatu hal<sup>6</sup>. Apabila kinerja kerja karyawan meningkat atau mencapai target tertentu maka akan

---

<sup>6</sup> Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung:Gaji, Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus-Thr, Pajak Atas GAJI, Iuran Pensiunan-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat,(Jakarta:Forum Sehabat,2008), hal.76

mendapatkan *reward* dalam bentuk pembayaran berupa uang atau dalam bentuk lainnya selain dari pada gaji yang telah ditentukan

BMT (*Baitul Mal Wat Tamwil*) merupakan lembaga keuangan mikro yang mendukung kegiatan ekonomi kecil dan menengah dengan berlandaskan prinsip syariah. BMT berperan sebagai lembaga sosial yang menampung zakat, infaq dan shadaqah (ZIS). Sebagai lembaga bisnis, selain mengembangkan usaha disektor keuangan. BMT juga memperhatikan sumber daya manusianya.

BMT PAHLAWAN Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT PAHLAWAN hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni system bagi hasil/tanpa bagi hasil. BMT PAHLAWAN beroperasi sejak 10 Nopember 1996. BMT mendekatkan diri dengan membuka cabang – cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni ; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang, Cabang Ngunut dan Pokusma di Notorejo<sup>7</sup>.

BMT Pahlawan melakukan berbagai bentuk pelatihan kerja berupa Bidang keuangan dan pembiayaan, Bidang zakat, infaq dan shadaqah, Manajemen sumber daya manusia, Bidang SOP (*standart operating procedure*). Selain itu disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan pada BMT Pahlawan berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dilihat dari cara kerjanya yang rapi dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat.

---

<sup>7</sup> Laporan RAT Tahun 2015-2016 BMT Pahlawan Tulungagung



Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya adanya kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan ingin mengetahui *“Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung”*

## **B. Identifikasi**

Agar tidak terjadi pembiasaan dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang harus dibatasi.

Disiplin kerja : dalam hal ini peneliti akan melihat tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Pelatihan kerja : dalam hal ini peneliti akan melihat penilaian kebutuhan pelatihan, pengembangan program pelatihan, evaluasi program pelatihan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

Kinerja karyawan : dalam hal ini peneliti akan meneliti seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini hanya membatasi pada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data yang akan dilakukan diperoleh dari hasil kuesioner seluruh karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari pemikiran dalam latar belakang diatas, maka timbullah pertanyaan, antara lain :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Setelah menentukan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung
2. Untuk menguji pengaruh signifikan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Secara Teoretis

Kegunaan penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Dapat memberikan informasi dalam mengidentifikasi dan menganalisis karyawan BMT Pahlawan Tulungagung melalui Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

#### b. Bagi Akademisi

Dapat memberikan tambahan informasi yang dapat dijadikan bahan rujukan dan pengetahuan bagi para akademisi yang ingin mendalami perbankan syariah.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai pijakan dalam penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif yang khususnya berkenaan dengan penelitian pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

## **F. Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian**

Batasan penelitian bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada penelitian sehingga pembahasannya tidak meluas dan tetap focus pada rumusan masalah penelitian. Selain itu batasan penelitian juga berfungsi untuk menghindari kemungkinan pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalahan yang telah ditentukan. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada disiplin kerja dan pelatihan kerja yang terdapat pada BMT Pahlawan Tulungagung
2. Adapun yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah seluruh BMT Pahlawan yang berada di wilayah tulungagung yakni kantor pusat dan 4 kantor cabang BMT Pahlawan Tulungagung

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara konseptual
  - a. disiplin merupakan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya)<sup>8</sup>
  - b. kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat)<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Balai Pustaka :2005), hal 268

<sup>9</sup> *Ibid*, hal.554

sehingga arti kata disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>10</sup>

- c. Pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional.<sup>11</sup>

Sehingga arti kata pelatihan kerja menurut peraturan pemerintah R.I Nomor 71 Tahun 1991 Dikemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat ketrampilan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik dari pada teori<sup>12</sup>.

- d. Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.<sup>13</sup>
- e. karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup>Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan...*, h. 20. Bandingkan dengan Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 129. Disiplin kerja adalah suatu peraturan dalam pedoman kerja agar pegawai tidak melanggar peraturan dalam bekerja.

<sup>11</sup> Ambar Teguh Sulistiyani&Rosidah, h. 175

<sup>12</sup>Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, "*Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan*,"(PT.IMTIMA,2007), Hal 467

<sup>13</sup> Sinambela, "Manajemen Sumber ....,h.480

<sup>14</sup> Pusat Bahasa, *Kamus Besar*,...hal.520

## 2. Secara operasional

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung “

## **H. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam enam bab yang disetiap babnya terdapat sub bab. Sebagai perincian dari bab-bab tersebut, maka sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan pembahasan semua variabel yang meliputi landasan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab III meliputi jenis metode pendekatan penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian yang membahas deskripsi singkat objek penelitian, pembahasan temuan hasil penelitian dan diskusi pembahasan penelitian.

Bab V adalah pembahasan hasil penelitian

Bab VI adalah penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.