

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi salah satunya dinas pemerintahan dalam lingkungan kompetitif diwajibkan dapat bergerak cepat. Praktek manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) memainkan peran penting dalam memenuhi harapan *stakeholder* serta meningkatkan nilai jual dalam jangka panjang.<sup>1</sup> Agar mampu memenuhi target serta goal strategi organisasi, diperlukan individu atau SDM berkompotensi, memiliki kehandalan serta selalu melihat kedepan. Ketrampilan SDM yang melekat pada individu tersebut sebaiknya memiliki jalan yang sama arah dengan tujuan utama organisasi, sehingga diharuskan adanya keselarasan diantara ketrampilan pegawai dengan ketrampilan sebagai inti organisasi.<sup>2</sup>

Mengacu pada era globalisasi yang menuntut pada masing-masing perusahaan. Globalisasi yang saling bersaing mampu mempertajam ukuran pencapaian kerja dari berbagai dimensi. Sangat penting dan memiliki kesadaran bahwasannya ukuran kinerja itu biasanya selalu berubah hingga memerlukan berkembang secara berkelanjutan yang berasal dari organisasi serta karyawannya. Threat tersebut harus dapat diterima, dimana perusahaan yang memiliki efektivitas tinggi mampu melaksanakan aspek-aspek utama guna mempertahankan diri serat peningkatan keahlian karyawan melalui pertajaman keahlian terutama dalam pelayanan publik.<sup>3</sup>

Aspek terpenting yang memiliki impresi pada terlaksananya pelayanan publik yaitu individu yang memiliki tindakan dalam pelaksanaan pembangunan di wajibkan memiliki karakter yang baik mengingat individu tersebut adalah tokoh urgen pada masing-masing aktivitas pemerintahan. Sehingga pencapaian kerja yang telah dinilai amat urgen dilaksanakan sebagai bagian peningkatan mutu individu serta peningkatan pelayanan terhadap masyarakat dalam bentuk

---

<sup>1</sup> Randall S Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*, Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2017), 14.

<sup>2</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 4.

<sup>3</sup> Yusniar Lubis, *dkk, Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 37.

kinerja pegawai.<sup>4</sup> Urgensi dari fungsi dan kelebihan individu paling memiliki pengaruh saat melaksanakan tahapan perubahan bagi dinas pemerintahan, oleh karena itu diwajibkan memiliki kemampuan pengelolaan secara efektivitas, efisiensi.

Upaya membina moral serta mental aparatur sipil negara adalah tahapan dari dalam pemerintahan yang berasal dari binaan sumber daya manusia khususnya aparatur negara menyeluruh. Aparatur sipil negara yang telah dibina memiliki fungsi utama karena penentuan pembangunan bangsa negara berlandaskan pada fungsi ASN ini. Individu yang mempunyai moral serta mental yang lebih mampu melakukan dorongan mewujudkan pemerintah yang teratur (*governance good*) serta pemerintahan yang clean (*clean governance*).<sup>5</sup>

Kinerja pegawai adalah aspek utama yang mampu melakukan dukungan atas goal kelompok. Adapun aspek yang memiliki pengaruh atas pencapaian kerja karyawan diantaranya kecerdasan emosional, menurut Adhinurwanto dan Indarto menyatakan bahwasannya emosi yang cerdas memiliki impresi pada pencapaian kerja karyawan. Emosi yang cerdas adalah keahlian seseorang berkaitan dengan pengetahuan atas rasa diri sendiri serta rasa orang lain dan pemakaian rasa tersebut guna tuntunan pemikiran dan tingkah laku individu.<sup>6</sup>

Studi lain menunjukkan bahwa bisnis yang pemiliknya memiliki EQ lebih tinggi memperoleh pendapatan yang lebih besar dan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi. Pemilik menggunakan EQ mereka untuk membentuk budaya perusahaan secara positif. Sebagai prediktor kinerja, kecerdasan emosional dua kali lebih akurat daripada kecerdasan kognitif, dan itu memprediksi kesuksesan di luar keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan pegawai.<sup>7</sup>

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual yang dapat didefinisikan sebagai fondasi

---

<sup>4</sup> Fani Alifah Robbil, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember", *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1 (2017): 92.

<sup>5</sup> Dicky Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis", *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1 (2019): 156.

<sup>6</sup> Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis", 157.

<sup>7</sup> Adele B.Lynn dan Janelle R Lynn, *The Emotional Intelligence Activity Kit*, (San Diego: Amacom Press, 2020), 12.

utama untuk menjalankan kecerdasan emosional. Kepintaran yang telah ada pada masing-masing individu saat lahir yang menjadikan individu melalui jalan hidup yang memiliki arti, tidak merasakan kesia-siaan dan kesemuanya dijalaninya selalu bernilai.

Kecerdasan spiritual menjadi *tranding topic* di era saat ini karena implikasinya bagi organisasi, namun penelitian tentang kecerdasan spiritual masih kurang sehingga penelitian tentang kecerdasan spiritual masih diperlukan. Kecerdasan spiritual justru merupakan inti dari kecerdasan spiritual plus, dimana nilai plusnya yaitu pada norma-norma kepercayaan pada Tuhan. Spiritualistic menekankan pada keahlian memberi arti pada penyembahan tingkah laku serta aktivitas, dengan jalan tahapan dan pikiran yang wajar dengan tujuan utama individu sejatinya, serta mempunyai struktur piker ketauhidan dan prinsip mengutamakan Allah.<sup>8</sup>

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah etika kerja. Etika adalah sebuah pelajaran tentang mana yang betul dan mana yang tidak betul serta pemilihan norma yang dilaksanakan oleh individu dalam membuat kebijakan mengenai perilaku standar. Etika kerja merupakan keseluruhan norma yang terdiri dari kepribadian, kepercayaan diri, membawa pencapaian hasil yang optimal. Menjaga etika merupakan aspek terpenting guna perlindungan pada citra organisasi. Sebagaimana dalam organisasi, permasalahan mengenai etika biasanya dilalui oleh atasan perusahaan serta dalam kehidupan sehari-hari, akan tetapi selalu dilindungi teru terusan, dikarenakan etisnya citra organisasi memerlukan pembentukan waktu yang panjang. Aspek ini adalah harta yang tidak dapat dinilai (*goodwill*) untuk organisasi atau sebuah citra istimewa dalam keunggulan bersaing. Menjunjung tinggi etika kerja harus dilakukan oleh seluruh stakeholder baik eksternal dari luar organisasi misalnya pelanggan, persatuan buruh dan lainnya, pemerintah, dan masyarakat umum) ataupun internal (pimpinan, tim manajemen, investor, dan karyawan).

Permasalahan terbaru yang sedang terjadi yang menimpa ASN dimana menjadikan sorotan tidak positif yaitu diakibatkan merosotnya moral serta mental dimana bisa dilihat pada pelaksanaan fungsi melayani, adanya indikasi KKN korupsi, kolusi, nepotisme, terbongkarnya berita tidak bermoral yang melibatkan ASN, serta adanya tindakan kekerasan didalam rumah tangga yang dilaksanakan

---

<sup>8</sup> Siswanto dan Moch. Efendi, "The Role of Spiritual Intelligence on Pesantren-Based Educational Institutions", *EKSIS*, Vol 15, No 1, (2020), 12.

oleh ASN merupakan beberapa bukti yang tidak bisa dihindarkan. Berdasarkan data bidang pengkajian dan pengembangan sistem KASN dari data kemenkumham ditahun 2020 menyatakan bahwasanya standar etika dan standar perilaku yang dilanggar oleh ASN menduduki tempat tertinggi.

Sesuai dengan fakta itu ada 1.879 PNS yang melakukan permasalahan di ranah hukum, yang meliputi 1.082 orang (58%) melakukan korupsi, 382 ASN tersandung permasalahan narkoba dan 12% lainnya terkena kasus lain seperti PNS terlibat dalam penggelapan, pembunuhan, KUHP dan lainnya, 95 orang terkenan permasalahan penipuan, KDRT serta kasus lain-lain. ASN yang melanggar standar etika tersebut berada pada umur 51 tahun lebih. Kasus yang dialami ASN pada umur itu dikarenakan pada kelompok umur ini mempunyai wewenang, posisi strategi guna pengelolaan SDM di organisasi seperti pengelolaan ASN, monetary, harta, serta barang kepemilikan daerah.<sup>9</sup>

Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dipilih sebagai obyek penelitian ini karena dinilai cocok dalam mendukung judul penelitian, mengingat Dinsos dan Sekretariat Daerah bertugas memberikan bantuan kepada Bupati dalam pelaksanaan aktivitas pemerintah yang memiliki wewenang didalamnya serta fungsi bantuan kepada daerah pada urusan sosial serta memiliki fungsi bantuan kepada Bupati terkait susunan keputusan dan koordinasi administrasi atas terlaksananya fungsi perangkat daerah dan melayani kebutuhan administrasi.

Berdasarkan fakta dilapangan, Dinsos juga menunjukkan adanya kesenjangan yaitu belum optimalnya kinerja pegawai Dinsos itu sendiri, hal tersebut terlihat pada permasalahan seperti tingginya ketidakhadiran pegawai dan lainnya. Sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai (Orang)	Nilai Ketidakhadiran	Datang Terlambat (Orang)	Nilai Keterlambatan
Januari	15	23	65	1.05%	27	1.89%
Februari	10	21	65	0.77%	30	2.30%

<sup>9</sup> Komisi Aparatur Sipil Negara, “Pentingnya Kode Etik dan Kode Perilaku untuk Membangun Profesionalitas ASN”, Vol, 1, No 2, (2018): 2.

Maret	8	23	65	0.56%	32	2.24%
April	9	22	65	0.66%	28	2.05%
Mei	7	23	65	0.49%	29	2.03%
Juni	9	22	65	0.66%	30	2.20%
Juli	12	23	65	0.84%	31	2.17%
Agustus	9	23	65	0.63%	29	2.03%
September	8	22	65	0.59%	28	2.05%
Oktober	6	23	65	0.42%	27	1.89%
November	11	22	65	0.81%	26	1.91%
Desember	12	23	65	0.84%	28	1.96%

Sumber: Data Dinas Sosial P3AP2KB Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data pegawai Dinsos P3AP2KB Kudus, 2020 kinerja pegawai yang diindikasikan dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam berangkat bekerja belum optimal. Nilai ketidakhadiran menunjukkan angka antara 0,42% hingga 1,05%. Sedangkan nilai keterlambatan dalam bekerja menunjukkan angka antara 1,89% hingga 2,30%. Faktor penyebabnya antara lain kecerdasan emosional pegawai yang belum maksimal, faktor selanjutnya yaitu kecerdasan spiritual dan etika kerja pegawai yang masih harus ditingkatkan lagi. Aspek tersebutlah yang menjadikan peneliti tertarik meneliti di Dinsos P3AP2KB Kudus.<sup>10</sup> Demikian halnya dengan data tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai Sekretariat Daerah sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Sekretariat Daerah Kudus**

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai (Orang)	Nilai Ketidakhadiran	Datang Terlambat (Orang)	Nilai Keterlambatan
Januari	17	23	105	0.70%	28	1.16%
Februari	13	21	105	0.59%	32	1.45%
Maret	12	23	105	0.50%	35	1.45%
April	14	22	105	0.61%	30	1.30%
Mei	12	23	105	0.50%	35	1.45%
Juni	10	22	105	0.43%	36	1.56%
Juli	17	23	105	0.70%	34	1.41%
Agustus	18	23	105	0.75%	32	1.33%

<sup>10</sup> Dokumentasi Data SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Dinas Sosial P3AP2KB Kudus, dikutip pada tanggal 10 Agustus 2021.

September	19	22	105	0.82%	37	1.60%
Oktober	21	23	105	0.87%	30	1.24%
November	22	22	105	0.95%	36	1.56%
Desember	20	23	105	0.83%	31	1.28%

Sumber: Data Sekretariat Daerah Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data pegawai Sekretariat Daerah Kudus pada tahun 2020 kinerja pegawai yang diindikasikan dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam berangkat bekerja belum optimal. Nilai ketidakhadiran menunjukkan angka antara 0,43% hingga 0,95%. Sedangkan nilai keterlambatan dalam bekerja menunjukkan angka antara 1,16% hingga 1,60%. Aspek-aspek yang mempengaruhinya meliputi kecerdasan emosional pegawai belum maksimal, faktor selanjutnya yaitu kecerdasan spiritual dan etika kerja pegawai yang masih harus ditingkatkan lagi. Aspek tersebutlah yang menjadikan peneliti tertarik meneliti di Sekretariat Daerah Kudus.

Terdapat *research gap* pada penelitian yang menguji impresi kecerdasan emosional, spiritual serta etika kerja pada hasil pencapaian kerja karyawan. Hasil penelitian Adhinurwanto dan Indarto<sup>11</sup> serta Hartanto, dkk<sup>12</sup> menunjukkan bahwa emosi yang cerdas memiliki pengaruh positif pada pencapaian kerja pegawai, namun hasil penelitian Puspitasari dan Hadi<sup>13</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif pada pencapaian kerja pegawai. Pada variabel kecerdasan spiritual, hasil penelitian Robbil<sup>14</sup>,

---

<sup>11</sup> Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis”, 154.

<sup>12</sup> Hartanto, dkk, “Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang”, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 43, XXIV (2017): 76.

<sup>13</sup> Diah Pitaloka Puspitasari dan Hafid Kholidi Hadi, “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur”, *Journal of Business and Innovation Management* 3, No. 1 (2020): 34.

<sup>14</sup> Fani Alifah Robbil, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember”, *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1 (2017): 91.

Annisa dan Mayliza<sup>15</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif pada pencapaian kerja pegawai, namun hasil penelitian Oktarini, dkk<sup>16</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh positif pada pencapaian kerja pegawai. Hasil penelitian Adhinurwanto dan Indarto<sup>17</sup> serta Budiando, dkk<sup>18</sup> menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif pada pencapaian kerja pegawai, tetapi riset Bhastary<sup>19</sup> menunjukkan bahwa etika kerja tidak memiliki pengaruh positif pada pencapaian kerja pegawai.

*Novelty* pada riset ini yakni penggabungan tiga aspek bebas sekaligus pengujian ulang variabel yang mempengaruhi pencapaian kerja pegawai yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual serta etikan kerja. Dikarenakan terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu dimana terdapat penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kinerja pegawai yang didukung berdasarkan konstruk pengaruh masing-masing aspek. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keunikan pada riset ini yaitu penggunaan obyek ASN dimana kebanyakan penelitian sebelumnya menggunakan karyawan swasta, dengan asumsi ASN juga memiliki standar kinerja yang harus di capai setiap bulannya. Penulis tertarik menjadikan ASN sebagai subyek dalam penelitian ini karena ASN yang merupakan sebuah perusahaan yang memiliki peran terpenting bagi terselenggaranya pemerintahan, pembangunan serta menyediakan pelayanan masyarakat. ASN yang

---

<sup>15</sup> Nurul Annisa dan Riri Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", *Jurnal Ekonomi* 3, No. 1 (2018): 1.

<sup>16</sup> Weny Oktariani, dkk, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN (Persero) TBK. Cabang Jember", *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 10, No. 2 (2016): 144.

<sup>17</sup> Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan Dan Sikap Etis", 154.

<sup>18</sup> Agung Budiando, dkk, "Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan", *Kinerja* 14, No. 1 (2017): 1.

<sup>19</sup> Manda Dwipayani Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, No. 2 (2020): 160.

professional bukan saja dilihat dari ketrampilan dan keahlian yang melekat padanya akan tetapi sikap patuh pada standar etika serta standar perilaku, dimana kode tersebut memiliki fungsi bagi ukuran penilaian baik atau tidak baiknya perilaku seseorang.

Atas dasar fenomena gap diatas, periset memutuskan untuk melakukan riset dengan judul **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.**

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian berikut ini dilaksanakan dengan tujuan utama menguji kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dengan faktor utama yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, etika kerja. Dengan tujuan tersebut maka rumusan permasalahan ini meliputi:

1. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus?
2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus?
3. Seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus?
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai berdasaeakan pada riset ini meliputi:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional pada pencapaian kerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual pada pencapaian kerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh etika kerja pada pencapaian kerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat yang didapatkan melalui riset ini secara teoritis dan praktis meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Output dari riset ini memiliki pengharapan digunakan sebagai tambahan literatur dan referensi teoritis melalui pendekatan manajemen kepegawaian kaitannya dengan determinan pencapaian hasil kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus

Riset ini memiliki pengharapan sebagai sumbangsih masukan dan arahan dengan manfaat yang besar kaitannya dengan sumber daya manusia pada peningkatan pencapaian kerja pegawai secara khusus kaitannya dengan determinan pencapaian hasil kerja pegawai.

- b. Bagi Masyarakat

Output riset ini memiliki pengharapan mampu dipakai sebagai tambahan wawasan, pemberian faedah yang maksimal bagi publik. Hingga publik dapat memiliki kebijakan dalam pengambilan keputusan.

#### **E. Sistematika Penulisan Tesis**

Tata cara menulis tesis ini memberi makna guna memperoleh penggambaran dan baris-baris besar dari masing-masing bab yang memiliki hubungan, hingga selanjutnya akan didapatkan riset yang taeratur sistematiknya dan ilmiah. Dibawah ini merupakan urutan penulisan tesis yang akan dilaksanakan periset:

1. Bagian Pendahuluan

Bagian pendahuluan ini memiliki isi mengenai halaman judul, lembar pengesahan, persaksian keaslian tesis, simpulan keseluruhan isi, lembar motto, lembar persembahan, transliterasi arab-latin, lembar daftar isi, lembar tabel serta lembar gambar.

## 2. Bagian Isi

Pada komponen ini terdiri dari enam bagian yaitu pendahuluan, landasan teoritis, teknik riset, output riset, pembahasan serta penutupan.

### **Bab I Pendahuluan**

Pada bagian ini isinya meliputi fenomena gap, riset gap, pertanyaan riset, goal riset, manfaat riset serta susunan penyusunan tesis

### **Bab II Struktur Teoritis**

Pada bagian ini isinya meliputi landasan teori yang berisi terori-teori yang digunakan dalam penyusunan tesis yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, etika kerja, dan kinerja pegawai, hasil penelitian sebelumnya, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

### **Bab III Metode Penelitian**

Pada bagian ini isinya mengenai jenis serta pendekatan penelitian, keseluruhan obyek yang diteliti, pengidentifikasian aspek riset, perumusan pengertian aspek penelitian, cara mengolah data serta teknik analisa data.

### **Bab IV Hasil Penelitian**

Pada bagian ini isinya yaitu keseluruhan hasil penelitian yang manfaatnya sebagai jawaban pertanyaan riset dimana penetapannya di lakukan pada perumusan permasalahan melalui dukungan fakta dan analisa.

### **Bab V Pembahasan**

Berisi pembahasan yang berupa komparasi analisa data berdasarkan teori ataupun penelitian terdahulu.

### **Bab VI Penutup**

Pada bagian ini isinya mengenai simpulan riset, saran riset bagi periset selanjutnya.

Bab akhiran isinya mengenai daftar referensi yaitu literatur-literatur yang dipakai menjadi rujukan saat menulis tesis, lembaran-lembaran fakta riset serta susunan riwayat hidup.