

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Essensi dari pemberlakuan otonomi daerah menurut UU No.22/1999 tentang Pemerintah Daerah yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 2001 adalah adanya peningkatan pelayanan publik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai percepatan tercapainya pembangunan nasional yaitu masyarakat yang maju, mandiri, sehat, sejahtera, berpendidikan dan berkemampuan dalam bidang ekonomi.

Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal merupakan salah satu sistem didalam suatu sistem pelayanan kesehatan di daerah yang berperan penting dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Keadaan yang diharapkan pada sebuah Rumah Sakit adalah mampu memberikan pelayanan prima (*excellent, memuaskan*), mandiri dan tetap memberikan fungsi sosial.

Untuk mencapai keadaan tersebut diperlukan pengelolaan Rumah Sakit secara profesional, sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai komitmen, sarana dan prasarana yang mendukung terselenggaranya pelayanan yang bermutu, tata laksana prosedur pelayanan yang sesuai standar pelayanan serta dukungan kepercayaan dari masyarakat pengguna dan pihak terkait (*stake holder*).

Sejalan dengan perkembangan kebijaksanaan, Iptek dan tuntutan global maka profesionalisme karyawan dalam rumah sakit sangat diperlukan

Untuk mencapai tujuan profesionalisme karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal memiliki berbagai masalah, diantaranya kurang disiplin karyawan, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai kemangkiran karyawan. Masih rendahnya disiplin karyawan dalam menggunakan fasilitas dan perlengkapan kantor, yaitu karyawan masih sering menggunakan fasilitas kantor di luar jam kerja. Kurangnya ketaatan pegawai dalam mengetahui dan melaksanakan prosedur dan cara-cara kerja yang ditetapkan.

Masih rendahnya motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan masih kecil perhatian terhadap kebutuhan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan karyawan, berupa kebutuhan makan, kebutuhan pakaian kebutuhan rumah, gaji dan insentif, asuransi, dan jaminan hari tua (pensiun). Hal ini mendorong rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya perhatian tingkat pendidikan karyawan, berupa perhatian atas prestasi, hubungan dengan atasan, partisipasi pengambilan keputusan, dan keadilan.

Adapun data kuantitatif tentang jenis-jenis Insentif yang diberikan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal antara lain: 1) jasa medis, 2.) kehadiran, 3) uang makan karyawan sebesar Rp 5000 dan manajer /dokter sebesar Rp 6.500, 4) lembur sebesar Rp 15.000, 5) Jamsostek dan 6) kesejahteraan keluarga diberikan untuk pegawai tetap. Untuk jasa medis yang terdiri dari: 1) 75% untuk dokter Mitra, 25% untuk RSI, 2) 80% untuk RSI, 20% untuk Dokter umum/tetap, 3) 80% dibagi 75% RSI dan 25% perawat pelaksana. Jasa Medis (jam jaga) dari jam 20.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB diberikan 75% untuk dokter umum/tetap, 25% untuk RSI. Untuk RSI

masih dibagi lagi 75% untuk RSI dan 25% untuk perawat pelaksanaan (Sumber:Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal, 2010).

Dari data diatas, pelaksanaan insentif masih memenuhi kendala-kendala, baik pelaksanaannya maupun pengawasannya, pembagian prosentase yang sudah ditentukan kadang kala masih dapat dimanfaatkan baik perawat pelaksana maupun dokter itu sendiri untuk mendapatkan insentif lebih besar, yang jaga perawat dikatakan dokter umum, dan sebaliknya sehingga waktu-waktu kerja kurang efektif. Hal ini dipicu masih rendahnya motivasi karyawan, dan dokter di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Hal ini didukung dengan data rendahnya kedisiplinan karyawan dengan masih banyaknya absensi atau ketidakhadiran karyawan dan tingkat kemangkiran karyawan. Adapun data kuantitatif absensi bulan Desember 2008 ada 343 karyawan terlambat datang dan 4x pulang lebih awal, sedangkan Bulan Januari 2009 terdapat keterlambatan datang sebesar 415 karyawan dan pulang lebih awal sebesar 13 karyawan (Sumber:Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal, 2010).

Program kerja di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal terdiri dari, 1) peningkatan wawasan dan keilmuan pegawai, peningkatan syiar, 2) dakwah dan pembinaan Ismuha, 3) peningkatan kesejahteraan pegawai, 4) manajemen personalia yang terdiri dari; rekrutmen pegawai, seleksi dan penempatan pegawai, dan pemutusan hubungan kerja, 5) pemantapan administrasi dan manajemen personalia.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan wawasan keilmuan dan

ketrampilan para pegawai masih kurang dalam semester I masih banyak menitik beratkan pada peningkatan wawasan keilmuan pendidikan dan pelatihan medis. Pada semester II merupakan peningkatan wawasan keilmuan di bidang manajemen dan profesi (perawatan.farmasi.SDM dan sanitasi). Dalam upaya peningkatan pemahaman dan pengamalan keberagaman para pegawai, telah ditempuh melalui pembinaan intensif secara bersama yang diarahkan kepada perbaikan sikap dan perilaku pegawai dalam membenkan pelayanan melalui pengajian tiap bulan.

Kegiatan pemasaran Rumah Sakit difokuskan melalui bakti sosial. Berkaitan dengan HUT RSI Muhammadiyah Kendal yang ke XIII, pemanfaatan syiar dan pemasaran dilakukan dengan pengobatan massal *osteoporosis* dan pembagian doorprice sepeda sehat yang difokuskan di halaman RSI Muhammadiyah Kendal, dengan demikian diharapkan RSI Muhammaidyah Kendal dapat lebih dikenal masyarakat luas yang mengikuti acara HUT RSI Muhammadiyah Kendal tersebut

Selama semester 1 (Januari-Desember) 2009 telah dilakukan pemrosesan status 17 orang pegawai dari calon pegawai (CAPEG) menjadi pegawai tetap yang merupakan perekrutan pegawai tahun 2001 sampai dengan 2008. Pada bulan Februari 2009 telah direkrut pegawai dengan status tidak tetap/ *on the job training* di bagian keperawatan 23 orang perawat dan 2 orang asisten apoteker juga penambahan 1 orang apoteker serta dalam upaya peningkatan pelayanan menambah 3 orang dokter serta 1 orang dokter gigi, untuk mengganti pegawai keperawatan yang telah habis masa kontrak dan

untuk menambah kekurangan tenaga dibagian farmasi serta dalam upaya peningkatan pelayanan.

Upaya peningkatan pelayanan di RSI Muhammadiyah Kendal memiliki berbagai masalah, salah satunya adalah memotivasi dan membuat disiplin kerja karyawan dalam melayani pasien belum bisa optimal. Hal ini karena di RSI Muhammadiyah Kendal masih kurangnya pimpinan memberikan dukungan pada karyawan, serta minimnya penghargaan pimpinan kepada prestasi yang dimiliki karyawan, hal ini berdampak pada kurangnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan kurang disiplin. Di RSI Muhammadiyah Kendal, masih adanya keterlambatan karyawan datang ke kantor, masih tingginya absensi karyawan, serta masih kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami visi dan misi rumah sakit. Karyawan RSI Muhammadiyah Kendal dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya masih belum dikerjakan secara optimal. Tugas yang dibebankan tidak terlaksana dengan baik, maka organisasi dalam hal ini adalah manajer harus mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atau mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Disiplin kerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal yang merupakan sarana penting dalam rangka menciptakan kinerja karyawan, karena disiplin merupakan ketaatan seseorang terhadap segala peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu juga disiplin merupakan sarana untuk mempertahankan keberadaannya atau eksistensinya

dihadapkan oleh berbagai pihak. Masih terjadinya gap antara karyawan lama dengan karyawan baru yang dipicu adanya berbagai masalah salah satunya disiplin kerja karyawan. Karyawan lama yang merasa senior kadang lebih merasa berwenang dalam memerintah karyawan baru. Sedangkan karyawan baru kurang memahami peraturan atau tata tertib, sehingga menimbulkan kurang disiplin diantara karyawan baik karyawan lama maupun baru.

Disiplin yang baik, akan menjadikan keadaan/mekanisme kerja sesuai dengan perencanaan kerja organisasi secara tertib, berdaya guna dan berhasil guna. Disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan di RSI Muhammadiyah Kendal, hal ini karena disiplin yang tumbuh dari lubuk hati karyawan yang disadari bahwa melaksanakan sesuatu hal yang baik adalah merupakan kewajiban bagi insan yang taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang mengetahui apa yang diperbuat dan apa yang dipertanggungjawabkan di hari pembalasan, maka kesadaran ini akan mampu mendorong atau memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal.

Sampai bulan Desember 2009 jumlah pegawai RSI Muhammadiyah Kendal adalah sebanyak 196 orang dengan status: Pegawai Tetap : 121 orang, Calon Pegawai ; 12 orang, Pegawai Kontrak : 25 orang, OJT : 38 orang. Jumlah tenaga dokter sampai dengan Desember 2010 adalah 24 dokter terdiri dari : Dokter Umum 9 orang terdiri dari dokter tetap 6 orang, dokter tidak tetap 3 orang. Dokter Spesialis semua dokter tidak tetap 15 orang.

Dalam rangka untuk memecahkan permasalahan tersebut, selain pihak Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal berusaha untuk melengkapi sarana

dan prasarana yang ada, maka diperlukan pemecahan berupa sumber daya manusia (SDM) yang sudah ada. Semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi maka semakin kompetitif dalam usaha peningkatan kemampuan melalui pengembangan sumberdaya manusia. Era globalisasi dengan segala aksesnya terutama keterbukaan informasi lewat media elektronika, besar kemungkinan terjadi upaya peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan berarti berhubungan pula dengan produksi, keefektifan, dan kinerja karyawan, karena suatu produksi tidak dapat dihasilkan tanpa adanya orang yang mengerjakan atau menghasilkan produksi tersebut.

Dalam kehidupan organisasi atau organisasi karyawan merupakan salah satu dimensi utama organisasi dan menjadi pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber yang lain (Thoha, 1996:105). Artinya bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya aktivitas manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Dengan demikian keefektifan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari anggota organisasi khususnya perilaku dari para anggota organisasi tersebut. Dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu (Gibson *et.al*, 1996:98).

Adanya hal tersebut maka kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja karyawan dan ketrampilan seseorang berkembang melalui pekerjaan. Rendahnya kinerja dan ketrampilan seseorang, sering diakibatkan

oleh kurang disiplinnya dan kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan. Masalah kinerja ini hampir dialami oleh semua organisasi besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar kinerja karyawan yang dihasilkan meningkat maka organisasi dapat melakukan peningkatan disiplin karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh organisasi.

Motivasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja bawahan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan hubungan yang erat antara pimpinan dan bawahan untuk menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasinya, karena peningkatan kinerja bawahan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Seorang bawahan akan merasa jenuh atau bosan jika apa yang ia kerjakan bersifat monoton. Karyawan mengharapkan sesuatu yang lain, yang kiranya dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Sesuatu yang diharapkan karyawan tersebut adalah berupa gaji/upah, tersedianya waktu untuk istirahat, insentif atas prestasi kerja, kenaikan jabatan/pangkat ataupun keadaan/kondisi ruangan kerja.

Salah satu motivasi kerja karyawan adalah kebutuhan untuk prestasi dimana hal tersebut merupakan pendorong untuk terciptanya semangat kerja sehingga akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi. Seorang manajer tidak dapat memberikan motivasi kerja bagi bawahan tanpa mengetahui hal-hal apa yang dapat memotivasi para bawahannya. Untuk

dapat tercapainya tujuan organisasi maka sangat diperlukan adanya motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satu motivasi tersebut dapat dilakukan dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai, pekerjaan yang aman, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan atas prestasi dan kemampuan pegawai, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar bekerja secara optimal sesuai kemampuan.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga bergairah bekerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu

faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Tri Indarti, 2009).

Kinerja karyawan yang tinggi bukan saja refleksi dari kemampuan pegawai, tetapi merupakan interaksi antara disiplin dan motivasi dari pegawai tersebut. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin, motivasi dan insentif. Hal itu juga dapat berarti bahwa kinerja karyawan dapat menjadi rendah walaupun pegawai memiliki kemampuan dikarenakan tingkat motivasi yang rendah. Tuntutan kinerja yang baik pada saat ini tidak hanya pada sector *public* saja tetapi sektor *private* dituntut hal yang sama. Bagi perusahaan, tuntutan ini memerlukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkannya. Permasalahan yang ada saat ini masih banyak karyawan yang mempunyai kinerja rendah serta kurang profesional dibidangnya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan baik bila karyawan tersebut mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, motivasi serta harapan (*ekspektation*) untuk masa depan yang lebih baik Siagian (1989:29) dalam Priyono (2007). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu lembaga atau perusahaan maka pihak perusahaan atau lembaga perlu mengembangkan manajemen kinerja (*performance management*) yang memadai. Manajemen kinerja ini akan menjamah semua unsur, elemen atau input yang harus didayagunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Elemen-elemen tersebut adalah: peralatan atau teknologi, metode kerja yang digunakan, kualitas *input*, *lay out* tempat kerja, iklim dan budaya organisasi

Kinerja karyawan menurut Blumberg dan Pringle (1982) dalam Rivai dan Pramusinto (2005) merupakan interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan berkinerja. Apabila kemampuan yang meliputi kemampuan bekerja sama, ketahanan, kualitas, kecepatan dan motivasi, baik yang datang dari dalam diri karyawan maupun dari luar akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Soedjono (2005), dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". Namun dengan melakukan modifikasi yakni menambah variabel independen yaitu motivasi, dan mengurangi variabel dependen kepuasan kerja karyawan menjadi hanya kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Wijaya (2007), yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Indah Perkasa, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, insentif, dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Indah Perkasa. Karimin (2004), yang berjudul Pengaruh Faktor Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman, dimana penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi dan disiplin dengan prestasi kerja pegawai.

Dari beberapa peneliti sebelumnya, maka penelitian ini memodifikasi dari peneliti-peneliti tersebut, baik variabel independent maupun dependentnya, sehingga topik dalam penelitian ini masih relevan dan penting

keterkaitan dengan disiplin, insentif dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena masih banyak perusahaan di Indonesia yang kurang memperhatikan insentif, disiplin dan motivasi sehingga menimbulkan kinerja yang rendah yang akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya ditulis dalam bentuk usulan tesis yang berjudul: "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM MUHAMMADIYAH KENDAL "

## **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Agar penelitian terarah dan tidak terlalu luas, peneliti membatasi permasalahan ini yaitu tidak mengkaji seluruh faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja namun hanya sebatas ruang lingkup disiplin kerja, motivasi dan insentif. Selain itu penelitian ini hanya dibatasi pada obyek penelitian di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dianalisis sejauh mana peran disiplin kerja, motivasi kerja dan insentif. Karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat mempunyai kinerja tinggi apabila karyawan merasa termotivasi

oleh atasannya dan lebih disiplin, serta insentif yang memadai. Dilihat dari permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal?
3. Bagaimana pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal?

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

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

#### 1. Bagi Organisasi

Dapat memberikan informasi bagi organisasi tentang motivasi, disiplin dan insentif dalam meningkatkan kinerja .

#### 2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

#### 3. Bagi Pengembangan Teori

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sbagai bahan acuan tambahan pada peneliti-peneliti selanjutnya tentang pengaruh disiplin kerja motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan.

### **F. Keaslian Penelitian**

Untuk melihat keaslian penelitian telah dilakukan penelusuran penelitian pada berbagai referensi dan hasil penelitian serta dalam media baik cetak maupun elektronik. Penelitian yang berkaitan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain Soedjono (2005), dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". Wijaya (2007), yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Indah Perkasa, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan insentif dan suasana kerja terhadap kinerja

karyawan di PT Sinar Indah Perkasa. Dari hasil penelitian ini ndidapatkan jika pelatihan dan insentif di tingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat. Karimin (2004), yang berjudul Pengaruh Faktor Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Hasilnya didapatkan peningkatan prestasi kerja setelah adanya peningkatan motivasi dan disiplin.

Dari beberapa peneliti sebelumnya, maka penelitian ini memodifikasi dari peneliti-peneliti sebelumnya dengan mengambil variabel bebas yang relevan dengan obyek penelitian. Sama-sama mengukur kinerja tetapi dengan alat analisis dan obyek yang berbeda. Penelitian saat ini menggunakan obyek penelitian Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal, selain itu periode penelitian yang berbeda dengan demikian penelitian ini adalah asli