

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. (Arikunto, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah:

Variabel bebas (X) :
1. Pesepsi terhadap beban kerja
2. Komunikasi interpersonal

Variabel tergantung (Y) : Kinerja pegawai

C. Definisi Operasional

Untuk mempermudah jalannya penelitian ini maka peneliti merasa perlu untuk menegaskan operasional variabel penelitian sebagai berikut:

a) Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja pegawai akan diungkap dengan skala kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek kinerja pegawai yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja, kreativitas, kerja sama, keteguhan, prakarsa, kualitas pribadi.

b) Persepsi Terhadap Beban Kerja

Persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Persepsi terhadap beban kerja akan diungkap dengan skala persepsi terhadap beban kerja berdasarkan aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja yaitu aspek kognisi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu dan aspek afeksi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu.

c) Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan yang mengandung makna dan akan menumbuhkan hubungan satu individu dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu yang lain karena terjadi proses saling pengiriman dan penerimaan pesan. Proses pengiriman dan penerimaan pesan memerlukan keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan dalam berkomunikasi. Komunikasi interpersonal akan diungkap dengan skala komunikasi interpersonal terhadap kinerja berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positivness*), Kesetaraan (*equality*)

D. Subjek Penelitian

1) Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Efarina Etaham Pangkalan Kerinci yang berjumlah 270 orang.

2) Sampel Penelitian.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Azwar (2013) sampel adalah sebagian dari populasi karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi.

Untuk menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik *Cluster sampling* yaitu teknik memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok

unit yang kecil. Sesuai dengan namanya, penarikan sampel ini didasarkan pada gugus atau cluster. Metode yang digunakan adalah metode *One-Stage Cluster Sampling* yaitu membagi populasi menjadi kelompok atau kluster, di setiap kluster subjek akan dipilih secara acak, kemudian seluruh subjek yang terpilih di setiap cluster dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun jumlah sampel terpilih sebanyak 150 orang pegawai. 60 pegawai untuk data uji coba, dan 90 pegawai untuk data penelitian. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Sampel

Pengambilan Data	Kluster	Bagian	Populasi	Sampel	
Try Out	Penunjang Medis	Laundry	10	8	
		Laboratorium	12	5	
	Umum	Rekan Medis	10	6	
		Radiologi	15	4	
		Cleaning Service	16	5	
		Maintenance	10	4	
		Ruang Inap Jalan	23	10	
		Keperawatan	Verlos Kamer (VK)	13	6
	Keperawatan	NICU	11	6	
		Perinatologi	15	6	
	<i>Jumlah</i>				60
	Penelitian	Penunjang Medis	Apotek	15	10
			Gizi	14	10
		Umum	Fisioterapi	12	6
Pendaftaran			9	9	
Sanitasi Lingkungan			8	6	
Keperawatan		ICU	12	7	
		UGD	11	8	
		Operatie Kamer (OK)	18	13	
Keuangan		Ruang Inap	28	18	
			8	3	
<i>Jumlah</i>				90	
Total			270	150	

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu, skala kinerja, skala persepsi terhadap beban kerja, dan skala komunikasi interpersonal. Skala tersebut diberikan kepada pegawai di Rumah Sakit Efarina Etaham Pangkalan Kerinci sebanyak 85 aitem. Adapun skala yang digunakan adalah skala model Likert dengan empat alternative jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Isi pernyataan dalam skala terdiri dari pernyataan yang searah (mendukung) teori yang mendasar hal yang dipersoalkan (*favorable statement*) dengan skor SS=4, S=3, TS=2 dan STS=1 dan pernyataan yang tidak searah (tidak mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (*unfavorable statement*) dengan skor SS=1, S=2, TS=3 dan STS=4 (Azwar, 2013).

a. Skala Kinerja

Skala pengukuran kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimofifikasi dari Kumandang (2016) dengan menggunakan teori kinerja dari Bernardin & Russell, (1993) (dalam Brown & Lent 2005), kemudian disusun kembali oleh peneliti. Dalam skala ini terdapat dua kelompok pernyataan yaitu, pernyataan *favorable* (pernyataan yang mendukung subjek) dan pernyataan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung subjek). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kinerja Pegawai Sebelum Try Out

Aspek Kinerja Pegawai	Item		Total Aitem
	Fav	Unfav	
Kualitas	1,2,5	3,4,6	6
Kuantitas	7,8,11	9, 10,12	6
Ketepatan waktu	13,15,18	14,16,17	6
Kebutuhan pengawasan	19,22,23	20,21,24	6
Hubungan antara pribadi	25,27,29,	26,28,30	6
Jumlah	15	15	30

b. Skala persepsi terhadap beban kerja.

Data persepsi beban kerja diperoleh dengan menggunakan skala persepsi terhadap beban kerja yang dimodifikasi dari Hariyati (2016) dengan menggunakan teori Woodworth dan Marquis 1957 (dalam Walgito, 2002), kemudian disusun kembali oleh peneliti. Dalam skala ini terdapat dua kelompok pernyataan yaitu, pernyataan *favorable* (pernyataan yang mendukung subjek) dan pernyataan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung subjek). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Aspek Kognisi	Aktivitas Mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja.		5
	Kekuatan Fisik	1,2,5	3,4	5
	Waktu	6,8,10	7,9	5
Aspek Afeksi	Aktivitas Mental	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik		5
	Kekuatan Fisik	12,14,15	11,13	5
	Waktu	17,18,20,	16,19,	5
	Aktivitas Mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja.		5
	Kekuatan Fisik	21,23,25	22,24	5
	Waktu	26,28,30	27,29	5
Jumlah		18	12	30

c. Skala Komunikasi Interpersonal

Data komunikasi interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini yang dimodifikasi dari Amani (2010) berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan De Vito (2013) Dalam skala ini terdapat dua kelompok pernyataan yaitu, pernyataan *favorable* (pernyataan yang mendukung subjek) dan pernyataan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung subjek). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut

mempunyai empat pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Tabel 3.4
Blue Print Skala Komunikasi interpersonal Sebelum Try Out

Aspek	Aitem		Jumlah
	F	UF	
Keterbukaan (<i>Openness</i>)	1,3,5	2,4	5
Empati (<i>Empaty</i>); Sikap Mendukung (<i>Suppottiveness</i>);	7,9 12,14,11	6,8,10 13,15	5 5
Sikap positif (<i>Positivness</i>)	17,19,16	18,20	5
Kesetaraan (<i>Equality</i>)	21,23,25	22,24	5
Jumlah	14	11	25

F. Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Validitas

Validitas atau valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*

2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya perlu dilakukan uji coba (*try out*) kepada pegawai yang memiliki kesamaan tempat dengan populasi yang diteliti. Pada hasil uji coba alat ukur sendiri akan dilihat daya deskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Azwar (2009) menyebutkan salah satu cara melihat daya deskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem-total (rix). Dalam penelitian ini aitem diterima atau aitem gugur dilihat dari koefisien korelasi (rix) dengan batas $\geq 0,30$. Aitem dengan nilai koefisiensi korelasi $\geq 0,30$ dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut dianggap gugur. Uji coba dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 Juni- 3 Juli 2017 dengan jumlah subjek sebanyak 60 orang. Setelah dilakukan uji coba, dari 30 aitem skala kinerja ada 8 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 4,7,19,20,21,23,26,29 dengan ketentuan koefisien korelasi aitem $\geq 0,30$. Lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Skala Kinerja Try Out

Aspek Kinerja Pegawai	Jumlah aitem	Aitem diterima	Aitem gugur
Kualitas	6	1,2,3,5,6	4
Kuantitas	6	8,9,10,11,12	7
Ketepatan waktu	6	13,14,15,16,17	-
Kebutuhan pengawasan	6	18,22	19,20,21,23
Hubungan antara pribadi	6	24,25,27,28,30	26,29
Jumlah	30	22	8

Dari tabel diatas diketahui ada 22 aitem yang diterima dan dapat digunakan dalam penelitian dengan standar korelasi $\geq 0,30$, dengan kisaran koefisien korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari 0,364 sampai 0.781, sementara yang lain gugur. adapun gambaran aitem yang diterima dapat dilihat melalui tabel *blue print* sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kinerja Setelah Try Out

Aspek Kinerja Pegawai	Item		Total Aitem
	Fav	Unfav	
Kualitas	1,2,4	3,5	5
Kuantitas	6,9	7, 8,10	5
Ketepatan waktu	11,13,16	12,14,15	6
Kebutuhan pengawasan	17	18	2
Hubungan antara pribadi	19,20	21,22	4
Jumlah	11	11	22

Selanjutnya pada skala komunikasi interpersonal, dari 25 aitem yang digunakan dalam skala ada 5 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu 1, 5, 9, 11, 16, dengan ketentuan bahwa setiap aitem memiliki koefisien korelasi aitem $\geq 0,30$. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal Try Out

Aspek Kinerja Pegawai	Jumlah aitem	Aitem diterima	Aitem gugur
Keterbukaan (<i>Openness</i>)	5	2,3,4	1,5
Empati (<i>Empaty</i>);	5	6,7,8,10	9,
Sikap Mendukung (<i>Suppottiveness</i>);	5	12,13,14,15	11,
Sikap positif (<i>Positivness</i>)	5	17,18.19,20	16
Kesetaraan (<i>Equality</i>)	5	21,22,23,24,25	-
Jumlah	25	20	5

Dari tabel diatas diketahui ada 20 aitem yang diterima dan dapat digunakan dalam penelitian dengan standar korelasi $\geq 0,30$, dengan kisaran

koefisien korelasi dari 0,401 sampai 0.824, sementara yang lain gugur. adapun gambaran aitem yang diterima dapat dilihat melalui tabel *blue print*:

Tabel 3.8
Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Try Out

Aspek Kinerja Pegawai	Item		Total Aitem
	Fav	Unfav	
Kualitas	2	1,3	3
Kuantitas	5	4,6,7	4
Ketepatan waktu	8,10	9,11	4
Kebutuhan pengawasan	12,14	13,15	4
Hubungan antara pribadi	16,18,20	17,19	5
Jumlah	9	11	20

Selanjutnya pada skala persepsi terhadap beban kerja, dari 30 aitem yang digunakan dalam skala ada 11 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu 1, 2, 3, 6, 10, 18, 20, 21, 23, 28, 30, dengan ketentuan bahwa setiap aitem memiliki koefisien korelasi aitem $\geq 0,30$. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3.9
Blue Print Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja Try Out

Aspek Persepsi Terhadap Beban Kerja		Jumlah Aitem	Aitem diterima	Aitem gugur
Aspek	Aktivitas Mental	5	4,5	1,2,3
Kognisi	Kekuatan Fisik	5	7,8,9	6,10
	Waktu	5	11,12,13,14,15	-
Aspek Afeksi	Aktivitas Mental	5	16,17,19,	18,20
	Kekuatan Fisik	5	22,24,25	21,23
	Waktu	5	26,27,29	28,30
Jumlah		30	19	11

Dari tabel diatas diketahui ada 19 aitem yang diterima dan dapat digunakan dalam penelitian dengan standar korelasi $\geq 0,30$, dengan kisaran koefisien korelasi dari 0,334 sampai 0,797, sementara yang lain gugur. adapun

gambaran aitem yang diterima dapat dilihat melalui tabel *blue print* sebagai berikut:

Tabel 3.10
Blue Print Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja Setelah Try Out

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	
		F	UF		
Aspek Kognisi	Aktivitas Mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja.	2	1	2
	Kekuatan Fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik	4	3,5	3
	Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	7,9, 10	6, 8	5
Aspek Afeksi	Aktivitas Mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja.	12	11, 13,	3
	Kekuatan Fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik	16	14, 15	3
	Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	17	18, 19	3
		Jumlah	8	11	19

3. Uji Realiabilitas

Realibilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, kejegaan, konsistensi, kesetabilan, dan sebagainya. Namun, pada prinsipnya suatu alat dikatakan *reliable* apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang *relative*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sama bila dilakukan kembali pengukuran pada subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek berubah sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya (Azwar, 2009). Koefisien reliabilitas dilihat pada tabel 3.10 berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Skala	Aitem valid	Koefisien Reliabilitas
1	Persepsi Terhadap Beban Kerja	19	0,891
2	Komunikasi Interpersonal	20	0,919
3	Kinerja	22	0,919

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skala persepsi terhadap beban kerja yang diuji cobakan memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,891, skala komunikasi interpersonal yang diuji cobakan memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,919, dan pada skala kinerja memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,919. Hal ini menunjukkan bahwa skala persepsi terhadap beban kerja, skala komunikasi interpersonal, dan pada skala kinerja memiliki nilai koefisien reliabilitas yang tinggi karena mendekati angka 1.00.

G. Analisa Data

Metode analisis data merupakan salah satu cara untuk memecahkan masalah penelitian. Menggunakan analisis data dapat menjawab dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Ganda (*Multiple regression*) digunakan untuk menganalisis hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja terhadap pegawai di

Rumah Sakit Efarina Etaham Pangkalan Kerinci. Analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan komputersasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 22 *for windows*,

H. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Efarina Etaham Pangkalan Kerinci

Tabel 3.12
Rincian Jadwal Penelitian

No	Jenis Penelitian	Waktu
1	Pengarahannya Sinopsis	08 September 2016
2	ACC Proposal	06 Maret 2017
3	Seminar Proposal	05 April 2017
4	Uji Coba Instrumen Penelitian	26 Juni- 3 Juli 2017
5	Pelaksanaan Penelitian	28 Juli-30 Juli 2017
6	Seminar Hasil Penelitian	25 Oktober 2017
7	Ujian Munaqasyah	06 Desember 2017

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.