

Hak Cipta Diindungi 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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga di dalam perusahaan, karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan dan operasional perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius dari pemimpin yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Dimana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

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.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam **(Nawawi, 2010:63)**. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan eksternal yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat kompetitor. Lingkungan internal yaitu visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja. **(Wirawan, 2009:7)**

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa terjadi fenomena kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kabun, Rokan Hulu mengalami penurunan pada tahun 2016 dan tahun 2017, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat persentase (%). Hal ini disebabkan karena adanya masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang tentunya menurunkan motivasi kinerja karyawan sehingga produksi tidak maksimal. Maka dari itu tingkat motivasi sangatlah penting karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Kemudian untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian perusahaan pada PT. Simas Sawit Aliantan dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut :

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.

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Pencapaian Produksi / Tahun	Persentase (%)
2013	144	19.000 ton	19.016 ton	100.08
2014	120	19.000 ton	16.165 ton	85.08
2015	134	19.000 ton	17.966 ton	94.55
2016	140	19.000 ton	17.520 ton	92.21
2017	131	19.000 ton	16.364 ton	86.12

Sumber data : PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kabun, Rokan Hulu dapat disimpulkan bahwa jumlah produksi Tandan Buah Segar (TBS) mengalami penurunan pada tahun 2017, yang tentunya akan mempengaruhi target perusahaan. PT. Simas Sawit Aliantan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan hasil penjualan perusahaan, dan berhubungan dengan program untuk membantu masyarakat, pengusaha, dan pemerintah dalam mendistribusikan minyak sawit dan inti sawit (kernel) keluar negeri (ekspor) dan di dalam negeri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan pegawai. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi/instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci

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.

keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya (**Hasibuan, 2009:194**). Menurut **Singodimedjo** mengatakan (dalam **Edi Sutrisno, 2011:96**) bahwa, semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Sebagaimana data yang didapat oleh penulis, tingkat absensi karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Absensi / Desember					Jumlah Kehadiran/ Desember	Kehadiran (%)
		Izin	Terlambat	Mangkir	Cuti	Sakit		
2013	144	31	47	0	174	8	4107 dari 4320	95,1
2014	120	42	92	0	118	63	3377 dari 3600	93,8
2015	134	14	68	0	129	35	3842 dari 4020	95,6
2016	140	25	139	15	141	99	3935 dari 4200	93,7
2017	131	69	135	10	171	95	3595 dari 3930	91,5

Sumber: PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2018

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir Rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu mengalami penurunan disiplin kerja pada tahun 2016 dan 2017. Hal ini dapat dilihat dari persentase dari tahun 2015 yaitu 95,6% menurun pada tahun 2016 menjadi 93,7% dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 91,5%. Angka keterlambatan karyawan juga terlihat meningkat pada tahun 2016 dan 2017, dimana pada tahun 2015 tercatat 68 kali keterlambatan

Hak Cipta Diindungi 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.

kemudian meningkat pada tahun 2016 tercatat 139 kali dan pada tahun 2017 tercatat 135 kali.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Pelanggaran disiplin pada PT. Simas Sawit Aliantan ini bisa dilihat dari tingkah laku karyawan yang semakin sering datang terlambat. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan untuk melaksanakan aturan-aturan organisasi. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini tabel jumlah karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten rokan hulu.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Staff	14	1	15
2	I/Panen dan Pemuat	26	-	26
3	I/Perawatan	13	4	17
4	II/Panen dan Pemuat	31	-	31
5	II/Perawatan	15	6	21
6	Centeng	6	-	6
7	Transport	15	-	15
Total				131

Sumber: PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2018

Hak Cipta Diindungi 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 tabel 1.3 dapat diketahui bahwa ada 1 pekerja wanita yang berada di bagian staf dan 14 lagi adalah laki-laki, dimana mereka sudah mendapatkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Banyaknya pekerja laki-laki dikarenakan bagian staf tersebut merupakan personalia dari perusahaan tersebut. Jumlah karyawan terbagi atas karyawan tetap, karyawan kontrak dan buruh harian lepas. Jumlah karyawan tetap yaitu berjumlah 102 orang, karyawan kontrak berjumlah 13 orang dan buruh harian lepas berjumlah 16 orang.

Berikut ini tabel tingkat pendidikan karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten rokan hulu.

Tabel 1.4: Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	S1	12
2	SMA	63
3	SMP	56
JML		131

Sumber: PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2018

Bagi suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. (**Widyatmini dan Hakim, 2010:169**) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Pada dasarnya lingkungan internal lebih banyak mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dari pada yang bersifat eksternal. Kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan pengawasan kepada karyawan akan berdampak terhadap efektifitas waktu penyelesaian tugas yang di bebankan. Selain itu peran pimpinan dalam meningkatkan hasil kerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan dorongan semangat dalam bekerja.

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2009:42)** mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama.

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ardi Pranata bagian perawatan divisi I pada hari Rabu tanggal 18 April 2018 pukul 12.30 kurang nya efek hubungan pemimpin dengan karyawan, sehingga komunikasi antara karyawan dengan pemimpin sangat kurang, dimana efek tersebut menimbulkan rasa kurangnya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Serta kurangnya kesadaran pemimpin untuk memotivasi karyawan, contoh nya dengan tidak memenuhi beberapa tuntutan kebutuhan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya sehingga hal itu akan mendorong para karyawan untuk lebih mementingkan diri sendiri dari pada perusahaan.

PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

PT. Simas Sawit Aliantan mempunyai 2 lokasi unit kerja yaitu di Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu dan Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir, yang masing-masing memiliki 2 divisi dan 1 unit kantor kebun untuk penghubung ke kantor pusat yang terletak di Jl. Durian No. 25 Pekanbaru. Dalam perusahaan ini peran seorang pemimpin sangat diperlukan sekali. Pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu”**.

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

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.

Hak Cipta Diindungi 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.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan membentuk gaya kepemimpinan yang baik pada PT. Simas Sawit Aliantan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

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 II : TELAAH PUSTAKA

Pada Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.