

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

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

Didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang karyawan akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pemimpin mereka, sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil atau dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugas, karyawan akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Sehingga jelas bahwa seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaannya. Sangat pentingnya arti seorang pemimpin sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau tindakannya perusahaan sangat tergantung oleh pimpinan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, termasuk mesin-mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan lain-lain.

Disinilah manajemen setiap perusahaan merasa tertantang bagaimana caranya agar mereka terus dapat mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada tanpa harus mengabaikan kepentingan organisasi maupun kepentingan diri karyawan itu sendiri. Telah kita ketahui bahwa kepemimpinan (*Leadership*) yaitu mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan para pemimpin dengan terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas, yang berisi arahan terhadap usaha para bawahan. Tanpa adanya tujuan yang jelas, akan sangat sulit bagi pemimpin untuk mengarahkan para bawahannya dalam mencapai tujuan. Salah satu unsur kepemimpinan yang membedakan seorang pemimpin dengan bukan pemimpin adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu organisasi akan dikembangkan dimasa depan dengan memerhatikan berbagai perkembangan yang akan terjadi dilingkungan luar organisasi. Kemampuan visioner seorang pemimpin ini akan memungkinkan organisasi mengambil keputusan-keputusan penting saat ini yang akan memengaruhi organisasi dimasa yang akan datang.

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.

Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami sebahagian besar organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Seorang pimpinan perusahaan bertugas sebagai perencana, melakukan pengorganisasian dan bahkan sebagai motivator. Seorang pemimpin yang baik haruslah mampu mempengaruhi perilaku orang lain, terutama para konsultan, agar konsultan tersebut dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk itu peranan kepemimpinan mutlak dilakukan agar segala tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Pengertian kepemimpinan disini adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat menggerakkan orang-orang, dengan kata lain seseorang tersebut dapat memerintah orang lain untuk dapat menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Pada umumnya antara pimpinan dengan karyawan mempunyai latar belakang dan lingkungan hidup yang berbeda, perbedaan ini tentunya mempunyai konsekuensi pula terhadap kebutuhannya, sehingga para karyawan mau melibatkan diri dalam proses kerja yang mereka laksanakan. Karyawan umumnya mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkannya terpenuhi, akan menimbulkan perasaan kecewa. Bila keadaan ini sampai terjadi akan membawa dampak negatif baik kepada dirinya sendiri

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.

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.

maupun kepada perusahaan, maka dalam hal ini sangat diperlukan kemampuan manajemen dalam mengendalikan perusahaan.

Objek penelitian yang diambil dalam penulisan proposal ini adalah PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru adalah salah satu perusahaan kosmetik yang merupakan perusahaan multilevel yang menawarkan kosmetik perawatan kulit, perawatan badan, tata rias wajah, wewangian, perawatan rambut, dan lain-lain. Oriflame didirikan di Swedia pada tahun 1967 oleh dua bersaudara dan teman mereka, saat ini Oriflame telah menjadi perusahaan kecantikan internasional. Penulis memfokuskan penulisan ini pada peranan atau gaya Kepemimpinan yang akan dipergunakan pada perusahaan ini sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja karyawan. Berikut ini akan ditampilkan jumlah karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru tahun 2011-2015, sebagai berikut:

Tabel I.1: Jumlah Karyawan Pada Staf PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru Tahun 2011 – 2015

No	Tahun	Karyawan			Total
		<i>Permanent Staff</i>	<i>Contract Staff</i>	<i>Outsource</i>	
1	2011	35	29	45	109
2	2012	40	35	65	140
3	2013	55	48	82	185
4	2014	71	40	102	213
5	2015	57	66	112	235

Sumber : PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru, 2016

Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru yaitu pada tahun 2011 diketahui karyawan keseluruhan berjumlah sebanyak 109 orang, kemudian pada tahun 2012 mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 140

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.

orang, berikutnya pada tahun 2013 kembali mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 185 orang, pada tahun 2014 mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 213 orang dan pada tahun 2015 perusahaan mengalami peningkatan jumlah karyawan jugase banyak 235 orang. Jumlah karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru ini, terdiri dari jabatan yang berbeda-beda antara lain: Karyawan tetap (*Permanent Staff*), karyawan kontrak (*Contract Staff*), Perjanjian kontrak kerja dengan perusahaan lain (*Outsource*).

Tabel I.2: Diskripsi Pekerjaan Karyawan Pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru Tahun 2016

No	Position	Jobs Desc
1.	Area sales manager	Manager
2.	Area manager	Manager
3.	Beauty specialist	Trainer bagaimana cara pengaplikasian produk dengan baik
4.	Branch/IT Administration	Produksi administrasian dokumen kantor
5.	Customer care	Memberikan pelayanan kepada konsumen (konsultan) untuk informasi program, produk dan keluhan.
6.	Cashier staff	Proses pembayaran dan order ditempat
7.	Head cashier	Proses pembayaran dan order ditempat
8.	SPO supervisor	Mensurvevisi pemilik SPO dalam mencapai target dan mencari konsultan yang memenuhi prasyarat sebagai kualifikasi SPO
9.	Warehouse staff	Gudang/proses mempersiapkan order dan pengepakan
10.	Warehouse supervisor	Supervisi proses yang ada di warehouse

Sumber : PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru, 2016

Di PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru karyawan nya memiliki kategori *Permanent Staff*, *Contract Staff*, *Outsource*, yang mempunyai tugas pokok nya sebagai berikut :

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. Manager
2. Trainer bagaimana cara pengaplikasian produk dengan baik
3. Proses administrasi dokumen kantor
4. Memberikan pelayanan kepada konsumen (konsultan) untuk informasi program, produk dan keluhan
5. Proses pembayaran dan order ditempat
6. Mensurvevisi pemilik SPO dalam mencapai target dan mencari konsultan yang memenuhi prasyarat sebagai kualifikasi SPO
7. Gudang/proses mempersiapkan order dan pengepakan produk
8. Supervisi proses yang ada di warehouse

Tabel I.3 Jenis Keluhan Karyawan Pada Aspek Kepemimpinan Atasan

No	Keluhan
1	Ada kecenderungan atasan tidak netral ketika menengahi suatu perselisihan antar karyawan. Diduga ada faktor kedekatan-kedekatan pribadi yang melatar belakangi. Ada isu pengkubuan rasial (khususnya pribumi dengan keturunan Tionghoa) yang meskipun tidak secara terbuka namun menjadi isu laten (tersembunyi) yang cukup mempengaruhi keharmonisan pergaulan dikantor. Duga adanya keberpihakan atasan ini cukup menjadi sebab mengapa seorang pimpinan tertentu tidak bisa diterima oleh sebagian karyawannya.
2	Ada kasus dimana pimpinan yang di tempatkan unit kerja tertentu, tidak memiliki latar belakang pengalaman atau pendidikan dibidang otomotif atau memiliki kemampuan manajerial yang baik, sehingga ketika melakukan pembagian kerja terkesan “sembarangan” dan tidak terorganisir dengan rapi. Ada karyawan yang merasakan beban kerja yang berat sementara itu ada karyawan yang justru terkesan lebih longgar, padahal mereka ada di bagian yang sama.

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.

3	<p>Dibeberapa unit kerja baik dibengkel maupun <i>office</i>, ada kesan pimpinan yang kurang konsisten ketika menerapkan satu kebijakan pada dua atau beberapa situasi yang berbeda waktu kejadian. Misalnya ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran SOP kerja diberikan Surat Peringatan, namun ketika hal itu dilakukan oleh karyawan lain di waktu yang berbeda karyawan yang bersangkutan hanya ditegur secara lisan.</p>
---	---

Sumber: *Diolah dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru, 2016*

Dari tabel I.3 disimpulkan bahwa ada fenomena permasalahan pada aspek kepemimpinan yang memberi dampak, baik secara psikologis maupun pada aspek kinerja karyawan diperusahaan.

Peranan kepimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan, karena pimpinan dapat memberikan motivasi, mimbangan, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol, pikiran, perasaan atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam menjalankan suatu aktifitas perusahaan dengan salah satu peranan kepemimpinan maka faktor yang perlu diperhatikan adalah loyalitas. Loyalitas merupakan hal yang pokok dalam penentuan keberhasilan kinerja suatu perusahaan dan tidak terlepas dari kualitas pemimpin yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin didalam organisasi atau perusahaan.

Namun dalam kegiatannya masih dijumpai bahwa pelaksanaan loyalitas kerja masih belum juga memberikan hasil yang memuaskan. Hal ini disebabkan karena adanya karakteristik dan tipe kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan. Akibat dari ketidak efektif karyawan tentunya

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.

akan berpengaruh kepada kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan yakni tingkat pendapatan yang tinggi dan memperoleh hasil yang maksimal.

Tidak mudah menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Dukungan dari rekan kerja akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah dengan *support* dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2005). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan.

Karyawan harus tau bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “Sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi (Boltax, 2011). Loyalitas karyawan itu ada dalam satu perusahaan apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan perusahaan karyawan dapat mencapai tujuan.

Tabel I.4: Target Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru Tahun 2011-2015

No.	Tahun	Hari Kerja/Tahun	Target Kehadiran Hari Kerja/Tahun	Target Tingkat Kehadiran (%)
1.	2011	300	285	85%
2.	2012	300	285	85%
3.	2013	300	285	85%
4.	2014	300	285	85%
5.	2015	300	285	85%

Sumber : PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru, 2016

Tabel I.5: Target Peningkatan Per Tahun Karyawan Pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru Tahun 2011-2015

No.	Tahun	Hari Kerja/Tahun	Tingkat Kehadiran Karyawan/Tahun	Tingkat Kehadiran Karyawan/Tahun (%)	Peningkatan/Tahun
1.	2011	300	264	88%	2%
2.	2012	300	255	85%	3%
3.	2013	300	261	87%	4%
4.	2014	300	249	85%	5%
5.	2015	300	252	84%	6%

Sumber : PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru, 2016

Berdasarkan tabel tingkat kehadiran karyawan, jumlah kehadiran/tahun lebih rendah dari standar jumlah hari kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan yang menetapkan standar jumlah hari kerja adalah 300 hari kerja/tahun. Dari data 5 tahun terakhir rata-rata jumlah kehadiran karyawan menunjukkan fluktuasi, dimana tingkat kehadiran karyawan paling tinggi hanya mencapai 88% yaitu 264 hari kerja/tahun, target pencapaian kehadiran karyawan adalah 85% yaitu 285 hari dari tabel realisasi tingkat kehadiran karyawan dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Tingkat pencapaian yang paling rendah yang tidak mencapai target adalah pada tahun 2015 yaitu 84%. Data tingkat kehadiran karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru Tahun 2011-2015 tersebut tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, bahkan lebih cenderung mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kehadiran mengalami penurunan dan peningkatan fluktuasi dapat di jelaskan bahwa:

Tahun 2011-2012 Tingkat kehadiran mencapai target perusahaan, Target yang diharapkan sebesar 85% dari tabel realisasi tingkat kehadiran dicapai sebesar 88% untuk tahun 2011. Dan 85% untuk tahun 2012 terjadi penurunan sebesar 3% dan tidak terjadi peningkatan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 3%.

Tahun 2012-2013 Tingkat kehadiran perusahaan, Target yang diharapkan sebesar 85% dari tabel realisasi tingkat kehadiran dicapai sebesar 85% untuk tahun 2012. Dan 87% untuk tahun 2013, terjadi peningkatan sebesar 0,6% namun tidak sesuai dengan harapan perusahaan yaitu sebesar 4%.

Tahun 2013-2014 Tingkat kehadiran mencapai target perusahaan, Target yang diharapkan sebesar 85% dari tabel realisasi tingkat kehadiran dicapai sebesar 87% untuk tahun 2013. Dan 85% untuk tahun 2014 terjadi penurunan sebesar 2% dan tidak terjadi peningkatan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 5%.

Tahun 2014-2015 Tidak mencapai target dan terjadi penurunan tidak terjadi peningkat kehadiran mencapai target perusahaan, Target yang diharapkan sebesar 85% dari tabel realisasi tingkat kehadiran dicapai sebesar 85% untuk tahun 2014. Dan 84% untuk tahun 2015 tingkat kehadiran tidak mencapai target perusahaan yaitu 6%.

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.

Berdasarkan keadaan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Orindo Alam Ayu di Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu di Pekanbaru?
- 2) Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu di Pekanbaru?
- 3) Apakah kepemimpinan dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu di Pekanbaru?

1.3 Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Orindo Alam Ayu Pekanbaru.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah cakrawala berfikir sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama dibangku kuliah.
- b) Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial di UIN Suska Riau.
- c) Karya ilmiah ini juga diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan, dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan permasalahan ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pengertian dan pembahasan dan tulisan ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab, yang satu dengan yang lainnya adalah merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dikemukakan teori-teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian ini dan hipotesis serta variabel peneliti.

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.

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 III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan lokasi penelitian dan waktunya, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengambilan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan. Aktivitas perusahaan, dan perkembangan kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian serta hasil dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari penulis, akan mengemukakan kesimpulan dan permasalahan yang telah dibahas penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.