

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan suatu organisasi dapat ditandai dengan lamanya organisasi berdiri dan jumlah pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Semakin berkembang suatu organisasi semakin banyak pula jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Pegawai merupakan aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi, namun untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dibutuhkan tenaga kerja yang produktif serta mempunyai keahlian dan pendidikan yang menunjang apa lagi saat ini kita dihadapkan era globalisasi.

Dalam menghadapi era globalisasi, suatu perusahaan berusaha untuk mengefesienkan dan meningkatkan prestasi kerja didalam sumber daya manusia yakni dengan memberikan motivasi kerja dan memperhatikan disiplin kerja sumber daya manusianya. Mengingat arti petingnya sumber daya manusia tersebut maka sudah sewajarnya pihak organisasi memperhatikan secara teliti keberadaan tenaga kerja manusia ini, bila perusahaan mengingat proses kerja yang bersi dan lancar.

Dalam perencanaan roda organisasi salah satu faktor penentu keberhasilan adalah tenaga kerja atau manusia, atau manusia, dan sebaliknya faktor manusia ini pula yang sering menimbulkan masalah. Hal ini

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.

disebabkan karena setiap manusia mempunyai kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, maka disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting karena disiplin mengacu kepada ketertiban atau keteraturan. Akibat lebih lanjutnya dari pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh para anggota organisasi atau kelompok itu akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, jika setiap anggota dalam kelompok secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku dilingkungan kerjanya. Kesadaran untuk menegakan peraturan merupakan dasar bagi para kelompok dalam beraktivitas sesuai dengan peran, tugas dan kewajibannya masing-masing. Tanpa ketertiban dan keteraturan dalam bekerja organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam mencapai tujuan usaha yang diinginkan.

Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru dalam pengamatan penulis masih memiliki disiplin yang secara umum yang tekesan belum begitu tinggi. Kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Gairah pegawai bekerja semakin menurun yang diakibatkan banyak pegawai yang terlambat masuk kerja. Jika keterlambatan pegawai masuk kerja semakin tinggi dan kondisi seperti ini dibiarkan terus terjadi maka dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota 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 Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi 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. Diarangi 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

dalam melaksanakan tugasnya, yaitu pegawai mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan terlambat masuk kerja.

Selain disiplin Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Kondisi seperti ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja setelah jam istirahat.

Dari kenyataan yang terjadi di Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, maka pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja maka mereka terlambat menyelesaikan pekerjaannya dan bahkan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan dari pegawai lainnya. Sehingga dikemukakan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai hal ini sesuai yang dikemukakan Edy Sutrisno (2012 :151) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja..

Disiplin kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta kehadiran didalam organisasi. Peranan sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi. Indikasi turunya semangat produktivitas kerja, tingakat absensi yang tinggi, kegelisahaan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi dan adanya pemogokan yang dilakukan oleh pegawai.

Seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tentu membutuhkan motivasi yang kuat sehingga seorang dapat menyelesaikan pekerjaannya

dengan semangat. Seorang juga membutuhkan motivasi untuk mengetahui tujuan akhir dari pada organisasi. Manusia memiliki motivasi kerja yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia.

Motivasi kerja merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah. Apalagi terhadap orang yang berusia diatas 40 tahun, atau pegawai yang sudah cukup lama menggeluti pekerjaan yang sama.

Organisasi juga membutuhkan pegawai yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja, sebab jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sehingga kemungkinan akan timbul kelalaian yang berdampak pada tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja maka akan mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, maka hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu prestasi kerja pegawai sehingga tercapainya tujuan suatu instansi, pegawai maupun masyarakat.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai wawasan yang sangat luas tentang manajemen serta mempunyai kemampuan dalam hal merancang dan mengadministrasikan motivasi dan disiplin, apabila hal

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.

tersebut diperhatikan secara benar maka para pegawai akan terdorong untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Dan begitu juga pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman modal kota Pekanbaru, untuk meningkatkan kinerja dan pencapai prestasi kerja pegawai, pemimpin harus memberikan motivasi dan memperhatikan disiplin kerja karena motivasi dan disiplin kerja sangat menunjang kinerja pegawai dan pencapaian prestasi terhadap pegawai. Untuk itulah agar dapat mengetahui dan seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 :Jumlah Pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, 2011-2016

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Masuk	Keluar
2011	58	2	1
2012	59	1	3
2013	57	4	1
2014	60	1	3
2015	58	2	-
2016	60	-	-

Sumber : Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2017.

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, setiap tahunnya mengalami perubahan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi pegawai pada Badan Pelayanan terpadu dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, dapat dilihat dari 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 1.2 : Absensi Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2011-2016

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir/Tahun		Terlambat		Cepat Pulang	
		Total	%	Total	%	Total	%
2011	58	12	20,68	9	15,51	5	3,54
2012	59	10	16,94	12	20,33	4	2,42
2013	57	18	31,57	10	17,54	2	1,05
2014	60	21	35	14	23,33	0	0
2015	58	26	44,82	10	17,24	0	0
2016	60	29	65	20	33,33	10	16,67

Sumber: Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2017.

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai Badan Pelayan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru masih berfluktuasi, seperti pada tahun 2011 total pegawai yang tidak hadir adalah 12 orang atau 20,68%, lambat masuk 9 orang atau 15,51%, cepat pulang 5 orang atau 3,54%, Tahun 2012 Terjadi penurunan Jumlah Pegawai yang tidak masuk yaitu 10 orang atau 16,94%, lambat masuk 12 orang atau 20,33%, cepat pulang 4 orang atau 2,42%. Akan tetapi tahun 2013 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak masuk sebesar 18 orang atau 31,57, lambat datang 10 orang atau 17,54%, cepat pulang 2 atau 1,05%, Pada tahun 2014 jumlah pegawai yang tidak masuk semakin meningkat yaitu 21 orang atau 35%, lambat datang 14 orang atau 23,33%, cepat pulang tidak ada atau 0%. Pada tahun 2015 sampai tahun 2016 jumlah pegawai yang tidak masuk semakin meningkat dari tahun sebelumnya yaitu 26 orang atau 44,82%, lambat datang 10 orang atau 17,24%, cepat pulang tidak ada atau 0%. Dan pada tahun 2016 pegawai yang tidak hadir sebesar 29 orang atau 60%, lambat datang 20 Orang

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.

atau 33.33%, cepat pulang 10 orang 16,67% Sedangkan data pekerjaan yang tuntas dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3: Retribusi Izin Gangguan Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2011-2016

Tahun	Lancar	Menunggak	Tutup Usaha	Perubahan pimpinan	Jumlah
1	2	3	4	5	6
2011	964	3593	229	17	4557
2012	2005	4076	246	54	6080
2013	1148	2815	152	7	3963
2014	1234	2513	86	5	3747
2015	3194	0	15	1	3194
2016	1040	2364	121	3	2067

Sumber: Badan playanan terpadu dan penanaman modal kota Pekanbaru,2017

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat pekerjaan tahun 2011 pembayaran retribusi lancar sebesar 964, menunggak 3593, tutup usaha 229, terjadi perubahan pimpinan usaha 17, dan jumlah keseluruhan 4557. Pada tahun 2012 terjadi peningkatan pembayaran retribusi sebesar 2005, menunggak 4076, tutup usaha 246, dan perubahan pimpinan usaha 54, jumlah 6081. Pada tahun 2013 terjadi penurunan yang sangat signifikan dalam pembayaran retribusi lancar sebesar 1148, menunggak 2815, tutup usaha 152,perubahan pimpinan usaha 7,dan jumlah sebesar 3963. Pada tahun 2014 terjadi lagi penurunan pembayaran retribusi lancar sebesar 1234, menunggak 2513, tutup usaha 86, perubahan pmpinan usaha 5, dengan jumlah 3747.Dan pada tahun 2015 terjadi peningkatan yang pada pembayaran retribusi sebesar 3149, menunggak 0, tutup usaha 15, perubahan pmpinan usaha 1 dan jumlah sebesar 3149. Dan pada tahun 2016 mengalami penurunan pembayaran

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.

retribusi lancar sebesar 1040, menunggak sebesar 2364, tutup usaha 121, dan perubahan pimpinan usaha 3 dan jumlah 2067.

Dengan menurunnya kinerja yang disebabkan disiplin kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, Hal ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.3: Tingkat Penilaian Prestasi Kerja pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah DP3 Prestasi Kerja Pegawai	Rata-rata (%)
1	2011	58	8.843	15,24%
2	2012	59	8.791	14,90%
3	2013	57	8.814	15,46%
4	2014	60	9.687	16,15%
5	2015	58	8.814	15,19%

Sumber : Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2017.

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2011 s/d 2012 dengan rata-rata 15,24% s/d 14,90% prestasi kerja pegawai mengalami penurunan, sedangkan pada tahun 2013 s/d 2014 mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya dan pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 15,19% yang disebabkan karena rendahnya kedisiplinan dan motivasi pegawai.

Dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada Prestasi kerja pegawai , oleh karena itu Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab terjadinya turunya prestasi kerja pegawai adalah karena kurang disiplin pegawai dalam menjalani tugas dan menaati peraturan yang ada . kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan

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.

prestasi pegawai. Dengan demikian begitu pentingnya kedisiplinan kerja pegawai oleh pimpinan Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru. Sehingga tujuan dari pada Badan Pelayanan terpadu dan penanaman Modal Kota Pekanbaru dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk mengangkat permasalahan ini kedalam proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dari latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin kerja, Motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pelyanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. **Bagi Penulis**, Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.
- b. **Bagi Perusahaan**, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai langkah awal untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan dapat mengetahui faktor-faktor yang mendukung prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai dampak yang dilakukan perusahaan yaitu pemberian motivasi bagi karyawan dan perhatian terhadap Disiplin kerja pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Moal Kota Pekanbaru.

- c. **Bagi Akademik**, dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

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.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penulis proposal ini terdiri dari 6 (enam) bab.

Yang sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi teori yang akan dijadikan landasan teori dalam penulisan proposal skripsi ini, yang mana membahas Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data serta analisis data yang diperlukan.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Menguraikan sejarah singkat berdirinya Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang membangun bagi objek penelitian agar dapat menjadi lebih baik dimasa yang akan datang