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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2007) Semua tindakan yang diambildalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. 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 didalam perusahaan, begitu juga didalam perusahaan, keryawan 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 kerja karyawan tersebut.

Organisasi sebagai kumpulan orang-orang yang tidak dapat dilepaskan dari lingkungan karena pada dasarnya organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan dan masyarakat. Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana prasarana, data, dll) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2009) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yangtuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu Waridin (2008).

Untuk itu disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gilbert (2007), Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Kepemimpinan sebagai alat, sarana, atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehinnga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilitasi orang atau ide-idenya. Kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapaitujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Seorang pemimpin yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang atau karyawan untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawandalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya, Hardini (2007).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yangada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim

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.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

(2006), Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Robbins (2006), Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukanpada sebuah tujuan atau insentif.

PT Pembangunan Abadi Andalas Agung (PA3) berdiri di duri provinsi kota Riau pada tahun 1969, pada awal berdirinya perusahaan PA3 adalah kontraktor untuk Caltex Pasific Indonesia PT dan pemerintah daerah. Perusahaan tersebut memiliki banyak pekerjaan konstruksi, develapor, sipil pekerjaan, elektrik pekerjaan dan General Supplier. Pada tahun 1993 perusahaan tersebut telah mendirikan toko mesin untuk peralatan pengeboran dan mendukung peralatan minyak Caltex Pasific Indonesia PT. Pengalaman yang mampu bertahan hingga saat ini dan dipercaya oleh nasional dan internasional perusahaan. Dengan pekerja berpengalaman yang telah memiliki lebih dari 15 tahun, perusahaan tersebut telah mengembangkan beberapa produk seperti Pompa Submersible listrik peralatan dan sistem hidrolik.

Adapun jumlah karyawan yang ada pada PT Pembangunan Abadi Andalas Agung dapat dilihat pada tabel 1.1, dibawah ini:

Tabel 1 : Jumlah karyawan pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri Tahun 2016

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)
1	Marketing atau Pemasaran	2
2	Administrasi dan Keuangan	2
3	Operator	4
4	Mandor	4
5	Tukang	40
	Jumlah	52

Sumber : *PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri*

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Berdasarkan tabel di atas jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 52 orang yang dibagi menjadi lima bagian yaitu bagian pemasaran dengan jumlah 2 orang karyawan. Pada bagian administrasi dan keuangan, 1 orang administrasi dan 1 orang keuangan. Operator 4 orang, Mandor sebanyak 4 orang dan tukang sebanyak 40 orang yang tediri dari 6 tukang listrik, 6 tukang perpipaan, 5 tukang sumur bor, 18 tukang bangunan dan 5 tukang pertamanan.

Hal yang menjadi pandangan utama dari kedisipilinan karyawan pada PT Pemabangunan Abadi Andalas dapat ditinjau dari tingkat absensi karyawan itu sendiri, karyawan yang tidak mengikuti kebudayaan yang tertera pada ketentuan perusahaan cenderung akan lebih sering absen atau lalai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 2 : Absensi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri Riau tahun 2012-2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	
2012	36	2	3	3	0	8
2013	50	3	3	3	1	10
2014	52	4	1	5	2	12
2015	51	3	3	3	2	11
2016	52	3	2	2	2	9
Jumlah	52	15	12	16	7	50

Sumber *: PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri*

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada akhir tahun 2016 adalah 52 orang, tingkat absensi paling tinggi pada tahun 2014 dengan total jumlah 12 yang terbagi sakit 4 orang, izin 1 orang, alpa 5 orang, dan cuti sebanyak 2 orang. Dan data absensi terendah pada tahun 2012 dengan total jumlah 8 yang terbagi sakit 2 orang, izin 3 orang, alpa 3 orang, dan cuti 0 orang.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan meningkatnya absensi atau menurunnya tingkat kehadiran karyawan tersebut tentu akan mengurangi jumlah karyawan yang tersedia diperusahaan untuk melaksanakan pekerjaan, tentu hal ini sangat merugikan pihak PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri.

Berikut disajikan tabel yang memuat tentang keadaan karyawan PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri

Tabel 3 : Jumlah karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat *labour turnover* Karyawan pada PT Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Rata-rata jumlah karyawan	LTO
2012	65	-	5	60	62,5	62,5
2013	60	4	6	58	59	59
2014	58	3	9	52	55	55
2015	52	4	5	51	51,5	51,5
2016	51	1	-	52	51,5	51,5

Sumber *: PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri*

Dari Tabel 2. Diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2012 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 65 orang, karyawan yang keluar berjumlah 5 orang dengan tingkat LTO sebesar 8 %. Pada tahun 2013 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 60 orang, karyawan yang keluar berjumlah 6 orang dengan tingkat LTO menurun sebesar 3,9 %. Pada tahun 2014 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 52 orang, karyawan yang keluar berjumlah 9 orang dengan tingkat LTO meningkat sebesar 10,9 %. Pada tahun 2015 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 52 orang, karyawan yang keluar berjumlah 5 orang dengan tingkat LTO menurun dari tahun sebelumnya sebesar 1,9 %. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun berjumlah 51 0rang, tidak ada karyawan yang keluar namun ada karyawan yang masuk berjumlah 1 orang dengan tingkat LTO yang meningkat sebesar 5,8 %. Bilamana dalam suatu

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini bisa disebabkan karna adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Adapun berhentinya karyawan ini disebabkan oleh permintaan sendiri dari karyawan, disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak perusahaan karena beberapa alasan tertentu. Jika tingkat *labour turnover* perusahaan rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri tersebut, sedangkan jika tingkat LTO karyawan tinggi dan terus mengalami peningkatan, hal ini menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah.

Perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan (LTO) adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Dengan terjadinya tingkat Labour Turn Over (LTO) semacam ini akan mempersulit perusahaan dalam mencapai target yang di harapkan. Hal ini bisa disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kejenuhan ini timbul akibat kepemimpinan yang kurang baik yang kurang memberikan contoh terhadap bawahannya dan karyawan diperusahaan tersebut kurang mendapatkan motivasi dari seorang pemimpin maupun sesama karyawannya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Abadi Andalas Agung Duri"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri ?
2. Apakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri ?
3. Apakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan pada PT Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin karyawan pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap disipin karyawanpada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri.

UIN SUSKA RIAU
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap disiplin karyawan pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri adalah sebagai berikut :

1. Untuk PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri

   Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Pembangunan Abadi Andalas Agung Duri dalam pengembangan Kepemimpinan dan Motivasi.

   1. Untuk Penulis

      Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar di bangku kuliah serta menjadi metode evaluasi bagi kedewasaan penulis dalam bersikap.

   2. Untuk Pihak Lain

      Sebagai bahan informasi bagi penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang, dan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang lain tentang pemahaman lingkungan dan budaya organisasi.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penulisan penelitian 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

Bab ini akan memuat teori yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penulisan skripsi ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis manyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat keadaan yang penulis temui pada perusahaan sedang diteliti. Diantaranya sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan, struktur organisasi, karyawan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disipin karyawan pada PT Pembanguan Abadi Andalas Agung

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Duri yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diselesaikan serta memberikan saran sebagai penutup.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.