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 II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Layanan Informasi

1. Pengertian Layanan Informasi

Peran menurut Soerjono Soekanto, menjelaskan pengertian peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.[14]

Layanan informasi yaitu layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan pegawai menerima dan memahami berbagai informasi. Dengan tujuan untuk membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal yang brguna untuk mengenal diri, merencanakan dan mengembangkan pola kerja. Pemahaman yang diperoleh melalui layanan informasi digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kegiatan dan prestasi kerja. Dengan demikian fungsi utama bimbingan yang didukung oleh kegiatan pelayanan informasi ialah fungsi pemahaman dan pencegahan.[15]

Layanan informasi menurut Tohirin mengungkapkan bahwa layanan informasi merupakan layanan yang berupaya memenuhi kekurangan individu akan informasi yang mereka perlukan. Layanan informasi juga bermakna usaha-usaha membekali dengan pengetahuan

[14] Seorjono Soekanto, Teori-teori sosiologi, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), Hlm:243
[15] Prayitno, Amti dan Erman, *Dasar-dasar BK, (*Jakarta:Rineka Cipta, 2004), Hlm 259-260.

serta pemahaman tentang lingkungan hidupnya dan tentang proses perkembangan.[16]

Menurut Jogiyanto HM, informasi secara umum didefenisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan.[17] Sedangkan layanan informasi adalah layanan yang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh individu. Informasi yang diperoleh individu sangat diperlukan agar individu lebih mudah dalam membuat perencanaan dan pengambilan keputusan.[18]

2. Tujuan Layanan Informasi

Penguasaan akan berbagai informasi dapat digunakan untuk mencegah timbulnya masalah, pemecahan suatu masalah, untuk memelihara dan mengembangkan potensi individu serta memungkinkan individu yang bersangkutan membuka diri dalam mengaktualisasikan hak-haknya.[19] Ada beberapa tujuan layanan informasi menurut Yusuf Gunawan diantaranya sebagai berikut:

a. Mengembangkan ruang lingkup yang luas mengenai kegiatan pendidikan, pekerjaan dan sosial budaya.

---

[16] Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di sekolah dan Madrasah* (Berbasis Intergrasi) (Pekanbaru, PT Raja Gafindo Persada) Hlm:147

[17] Jogiyanto,*Analisis dan Disain Informasi: Pendekatan Tersruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, (Yogyakarta:Andi Offset, 1999)Hlm:692

[18] Ahmad Juntika Nurihsan,*Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Belakang* (Bandung: Refika Aditama,2006), Hlm:19

[19] Tohirin,*Bimbingan dan Konseling di Sekolah Madrasah* (Pekanbaru: PT Raja Grafindo Persada) Hlm:148

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

b. Menciptakan kesadaran akan kebutuhan dan keinginan yang aktif untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai pendidikan, pekerjaan, sosial pribadi.

c. Menyediakan bantuan untuk membuat pilihan tertentu yang yang progresif terhadap aktivitas khusus sesuai dengan kemampuan bakat dan minat individu.[20]

3. Macam-macam Layanan Informasi

Macam-macam layanan informasi yang menjadi isi layanan ini bervariasi. Demikian juga keluasan dan kedalamannya, hal ini tergantung kepada kebutuhan para peserta layanan. Informasi yang menjadi isi layanan harus mencakup seluruh bidang pelayanan bimbingan dan konselin. Menurut Prayitno dan Erman Amti pada dasarnya jenis dan jumlah informasi tidak terbatas. Namun, khususnya dalam rangka pelayanan bimbingan dan konseling hanya akan dibicarakan tiga jenis informasi, yaitu sebagai berikut:[21]

a. Informasi pendidikan

b. Informasi jabatan

c. Informasi sosial budaya

4. Pelaksanaan Layanan Informasi

Pelaksanaan layanan informasi menepuh tahapan-tahapan sebagai berikut:

---

[20] Yusuf Gunawan,*Pengantar Bimbingan dan Konseling* (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama,1987) Hlm:89

[21] Prayitno dan Amti,Erman,*Dasar-dasar Bimbingan Konseling* (Jakarta:Rineka Cipta,2004), Hlm:261-268

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

a. Perencanaan : Identifikasi kebutuhan akan informasi bagi calon peserta layanan, menetapkan materi sebagai isi layanan, menetapkan subjek penelitian, menetapkan narasumber, menyiapkan prosedur, perangkat dan media layanan dan menyiapkan kelengkapan administrasi.

b. Pelaksanaan: Mengorganisasikan kegiatan layanan, mengoptimalkan penggunaan metode dan media.

c. Evaluasi: Menetapkan materi evaluasi, menetapkan prosedur evaluasi, menyusun instrumen evaluasi, mengaplikasikan instrumen evaluasi, mengolah hasil aplikasi instrumen.

d. Analisis hasil evaluasi: Menetapkan norma atau standar evaluasi, melakukan analisis, menafsirkan hasil analisis.

e. Tindak lanjut: Menetapkan jenis dan arah tindak lanjut, mengkomunikasikan rencana tindak lanjut.

f. Laporan: Menyusun laporan layanan informasi, menyampaikan laporan kepada pihak terkait dan mendokumentasikan laporan.

B. Bimbingan Karir

1. Pengertian Bimbingan Karir

Bimo Walgito mendefinisikan bimbingan sebagai bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu untuk menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan dalam hidupnya sehingga individu itu dapat mencapai kesejahteraannya. Super dia berpendapat bahwa karir adalah suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah kepada kehidupan dalam

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

dunia kerja. Menurut Dewa Ketut Sukardi bimbingan karir adalah bimbingan sebagai proses pemberian bantuan kepada seseorang atau sekelompok orang secara terus menerus dan sistematis oleh guru pembimbing agar individu atau sekelompok individu menjadi pribadi yang mandiri.[22]

Bimbingan Karir menurut Gani dalam buku Ulifa Rahma menyatakan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan layanan dan pendekatan individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal, memahami, merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah yang paling tepat, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang tepat .[23]

Menurut Mohamad Surya menyatakan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karir, untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya antara kemampuan dengan lingkungan hidupnya, memperoleh keberhasila dan perwujudan diri dalam perjalanan hidupnya.[24]

Bimbingan karir adalah salah satu proses yang bertujuan untuk menolong individu dalam menumbuhkan gamabaran terhadap dirinya

[22]L. Isnawati,*Hubungan Layanan Bimbingan Karir Dengan Motivasi Kerja Siswa Kelas XI SMK Putra Samudra Yogyakarta Tahun Pelajaran 2015/2016*, Hlm:17
[23]Ulifa Rahma,*Bimbingan Karir*,(Malang:UIN Maliki Press,2010),Hlm:16
[24]Rahmad,*Bimbingan Karir*,(Pekanbaru:Riau Creative Media,2013),Hlm:8

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

yang sesuai dengan berbagai kemungkinan individu, yaitu dengan pembawaan, dorongan, bakat, nilai dan lingkungan sosial dan sebagainya. Bimbingan karir adalah proses yang bertujuan untuk menolong individu untuk menumbuhkan dan menerima peranan yang sesuai dengan kemampuannya.[25]

2. Tujuan Bimbingan Karir

Bimbingan karir merupakan usaha untuk mengetahuidan memahami diri, memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, serta untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa saja yang ada dan persyaratan apa saja yang dituntut oleh suatu pekerjaan atau karir dengan kemampuan atau potensi yang ada didalam diri. Selain itu memliki sikap positif terhadap dunia kerja dan memiliki pemahaman diri mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja.[26]

3. Bentuk Bimbingan Karir

Beberapa bentuk bimbingan karir yaitu pelatihan atau pengembangan. Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) di kemukakan oleh beberapa para ahli. Salah satunya menurut pendapat Wexley dan Yulk lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan

[25]Ulifa Rahma,*Bimbingan Karir*, (Malang:UIN Maliki Press,2010),Hlm:17

[26] Ahmad Yusron Irsyadi, *Pengaruh Bimbingan Karir dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kemandirian Siswa Dalam Memilih Karir Pada KelasXI Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK Negeri 1 Sedayu* (Yogyakarta,2012) Hal 6

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

untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.[27]

Sedangkan menurut Addan E. Sikula mengatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosuder sistematis dan terorganisasi, pegawai non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.[28] Beberapa hal yang berkaitan dengan program bimbingan karir yaitu sebagai berikut :

a. Komponen-Komponen Pelatihan dan Pengembangan

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah:

1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional)
3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

[27] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung,PT. Refila Aditama, 2011)Hlm:50

[28] Anwar PrabuMangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(* Bandung,PT Refika Aditama,2011),hlm:50-51

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

5) Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.[29]

b. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan dan pelatihan pengembangan antara lain:

1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2) Meningkatkan produktivitas kerja
3) Meningkatkan kualitas kerja
4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8) menghindarkan keusangan (obsolescence).
9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.[30]

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelatihan atau pengembangan

1) Perbedaan individu pegawai
2) Hubungan dengan analisis jabatan
3) Motivasi
4) Partisipasi aktif
5) Seleksi peserta

[29] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(*Bandung, PT Refika Aditama, 2011),hlm:51

[30] Anwar PrabuMangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Bandung,PT Refika Aditama,2011),hlm:52

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

6) Seleksi instruktur

7) Metode pelatihan dan pengembangan.[31]

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Alasan diperlukannya program pelatihan dan pengembangan dikemukakan oleh Ernest J. Mc Cornick yaitu suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan, hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilakupegawai. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif.[32]

Sedangkan pendapat Goldstein dan Buxton mengemukakan tiga analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, yaitu sebagai berikut:

1) Analisis organisasi, menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada, dan lingkunga organisasi yang sesuai dengan kenyataan.

2) Analisis pekerjaan dan tugas, merupakan dasar untuk mengembangkan program *job-training*. Sebagaimana program pelatihan analisis job, dimaksudkan untuk membantu pegawai

---

Anwar PrabuMangkunegara,*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*(Bandung,PT Refika Aditama,2011),hlm:51-53

[32] Anwar PrabuMangkunegara,*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung,PT Refika Aditama,2011),hlm:53

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

meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

3) Analisis pegawai, difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang bekerja pada *job* nya. Kebutuhan pelatihan pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok.[33]

4. Prinsip Bimbingan Karir

Dalam menyelenggarakan layanan bimbingan karir, perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut ini:

a. Bimbingan karir merupakan suatu proses berkelanjutan dalam seluruh perjalanan hidup, tidak merupakan suatu peristiwa yang terpisah satu sama lainnya.

b. Bimbingan karir di peruntukan bagi semua individu ataupun pegawai tanpa terkecuali namun dalam praktiknyaprioritas layanan dapat diberikan terutama bagi mereka yang sangat memerlukan layanan.

c. Bimbingan karir merupakan bantuan yang diberikan kepada individu ataupun pegawai yang sedang dalam proses berkembang. Dengan demikian ciri-ciri perkembangan pada fase tertentu hendaknya menjadi dasar pertimbangan dalam setiap kegiatan bimbingan karir.[34]

[33] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung, PT Refika Aditama,2011),hlm:53-54

[34]Rahmad,*Bimbingan Karir (*Pekanbaru Riau Creative Multimedia,2013),Hlm:12

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

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

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja, Menurut Winardi motivasi berasal dari kata motivation yang berarti ”menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjannya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.[35]

Menurut The Liang Gie pengertian motivasi menurutnya adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.[36]

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Model Maslow dalam As’adIni sering disebut dengan model hierarki

[35]Winardi,.*Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*,(Jakarta 2002 Raja grafindo persada),Hlm:3

[36]Zasri .Ali,,*Dasar-Dasar Manajemen*,(Pekanbaru :Suska Press,2008) Hlm:41

kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan butuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnyaKebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan *Hierarchy Pyramid*, yaitu:[37]

a. *Phycological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan.
b. *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
c. *Social needs* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri dan kebutuhan pendidikan dan agama.
d. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan.
e. *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya.

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai

[37] Husaini Usman, *Manajemen TeoriPraktik,dan Riset Penddidikan*, (Jakarta Timur: PT.Bumi Aksara, 2011), Hlm256

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

tujuannya. Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.[38]

2. Tujuan dan Faktor Motivasi Kerja

a. Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli bidang manajemen. Saydam mengemukakan sebagai berikut :

1) Mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perushaan
2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3) Meningkatkan disiplin kerja
4) Meningkatkan prestasi kerja
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
6) Meningkatkan produktivitas dan efesiensi
7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.[39]

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

1) *Motivasi finansial*, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.

[38]Husaini Usman,*Manajemen Teori Praktik, dan Riset Penddidikan*, (Jakarta Timur:PT. Bumi Aksara, 2011), Hlm 256-258

[39] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Prasada), Hlm 291

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

2) *Motivasi non finansial*, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang faktor-faktor motivasi kerja, berikut dikemukan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Saydam mengemukakan sebagi berikut:" motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri dapat dilihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan,kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja.
2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan seperti faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri.[40]

3. Motivasi menurut Perpektif Islam

Motivasi kerja menurut Islam sudah ada dijelasakan dalam Al-Quran ***Q.S. Ar-Ra'd:11***

[40] Soekidjo Notoatmodjo,*Pengembangan Sumber Daya Manusia*(Jakarta Rineka Cipta,2009),Hlm:116-117.

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

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا
يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ
لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ١١

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(QS. Ar-Ra'd:11)[41]

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah S.W.T yang memelihara dan menjaga umat manusia. Setiap manusia memiliki malaikat yang bertugas atas perintah Allah menjaga dan memeliharanya. Mereka da yang menjaga dari depan dan juga dari arah belakang. Demikian pun, Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum atau bangsa dari susah meenjadi bahagia, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keaadaan yang akan mereka jalani. Apabila Allah berkehendak memberikan suatu bencana kepada suatu bangsa, tidak akan ada seorang pun yang mengendalikan urusan kalian hingga menolak bencana itu. [42]

Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi.Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia.Jika kita

[41] QS. Ar-Ra'd : 11
[42] Tafsir Al-Quran Quraish Shihab (internet)

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

berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah S.W.T maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

Mencari nafkah dalam islam merupakan sebuah kewajiban. Islam merupakan agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah bekerja.[43]

Motivasi bekerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tetapi untuk beribadah, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

4. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya :

a. Prinsip partisipasi, (pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan)
b. Prinsip komunikasi, (pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan upaya pencapaian tugas dengan jelas)
c. Prinsip mengakui andil bawahan (pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan)

[43]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Hlm:133.

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

d. Prinsip pendelegasian wewenang, (pemimpin yang memberikan otoritas kepada karyawannya untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya) dan
e. Prinsip memberi perhatian (pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan).[44]

Motif bekerja sebaiknya berasal dan diri sendiri sehingga individu dapat bekerja secara sukarela. Perilaku individu yang berhasil mencapai tujuan akan mendorong individu memiliki kebutuhan baru dengan motivasi yang baru pula. Kegagalan pencapian suatu tujuan mungkin saja dapat mengembangkan pola-pola perilaku yang menyimpang demi untuk mencapai tujuan. Beberapa motif bekerja diantaranya:[45]

a. Mancari nafkah
b. Bersosialisasi
c. Memiliki status
d. Mengambil alih fungsi keluarga

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh

[44].A.A.Anwar Prabu Mangkunegara Dkk, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan (*Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya*)* Hlm.100-101

[45]Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*,(Jakarta:Rajagrafindo Persada, 2002) Hlm:33-35.

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

pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.[46]

5. Model Motivasi Kerja

Model motivasi kerja pertama yang paling sederhana adalah dengan menekankan hubungan pemberian insentif dengan kinerja. Motivasi karyawan dipengaruhi agar mereka meningkatkan kinerjanya dengan memberikan materi sebagai kompensasi dari prestasi kerjanya. Semakin baik prestasinya, insentif yang didapatkan akan semakin banyak atau sering beberapa model motivasi kerja sebagai berikut:

a. Model tradisional tersebut di atas berkembang bersama kemajuan ilmu psikologi dan sosial khususnya dalam bidang sumber daya manusia di dunia bisnis. Model motivasi karyawan menjadi lebih manusiawi dan berorientasi kepada pengakuan kebutuhan sosial manusia disamping kebutuhan materi. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

b. Model hubungan manusia menekankan bahawa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka atau model ini lebih menjelaskan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, ketimbang memberikan intensif materi.

[46] AnwarPrabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2 004.)

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

c. Model sumber daya manusia dijelaskan untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pegawai.[47]

Model sederhana motivasi di ilustrasikan dalam orang-orang yang mempunyai kebutuhan dasar, seperti makanan, pencapaian, perolehan moneter, yang mewujudkan ketegangan internal dan memotivasi prilaku-prilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Sejauh mana perilaku tersebut berhasil, orang diberi penghargaan dalam pengertian bahwa kebutuhan tersebut terpenuhi. Pengahrgaan juga memberitahu orang bahwa perilaku tersebut tepat dan dapat digunakan lagi dimasa depan.[48]

6. Konsep Dasar Motivasi

Konsep dasar motivasi telah dipahami atau diterima karena: *pertama*, fenomena tersebut tidak dapat diperhatikan secara langsung. Sebaliknya *kedua*, motivasi adalah susatu proses hipotesis yang dapat disimpulkan dengan cara memperhatikan tingkah laku seseorang atau pegawai, seperti mengukur perubahan-perubahan dalam prestasi atau mengharapkan penjelasan tentang kebutuhan-kebutuhan dan tujuannya. Namun hal itu sulit membuat suatu kesimpulan berdasarkan pada tingkah laku, karena tingkah laku itu bukan di sebabkan oleh satu motif saja dan

[47] Soekidjo Notoatmodjo,*Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009) Hlm, 130-132

[48]Richard L.Daft,*Management* (Jakarta) hlm:363

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

motif yang sama juga ditunjukan dalam berbagai tingkah laku yang berbeda.[49]

D. Kajian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, ada beberapa judul jurnal yang dalam penulisan ini dijadikan kajian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Jurnal Ahmad Yusron tahun 2012, Jurusan tekhnik instalasi tenaga listrik SMK 1 Sedayu Yogyakarta.Dengan judul jurnal "Pengaruh bimbingan karir dalam memilih karir". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengertian bimbingan karir.
2. Jurnal L.Isnawati tahun 2015, di SMK Putra Samudra Yogyakarta dengan judul jurnal "Layanan bimbingan karir dengan motivasi kerja".Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana layanan bimbingan karir dengan motivasi kerja terlaksana.
3. Skripsi Mujianto dengan judul " Bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Padasa Enam Utama Koto Kampar Kabupaten Kampar". Tujuan dari penelitian ini mengetahui adanya fungsi dari bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan Bagaimanakah Peran layanan informasi bimbingan karir dalam menngkatkan

[49]Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2008),Hlm:211,

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

motivasi kerja pegawai di Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Indragiri hulu. Untuk itu dijelaskan rasionalisasinya sebagai berikut:

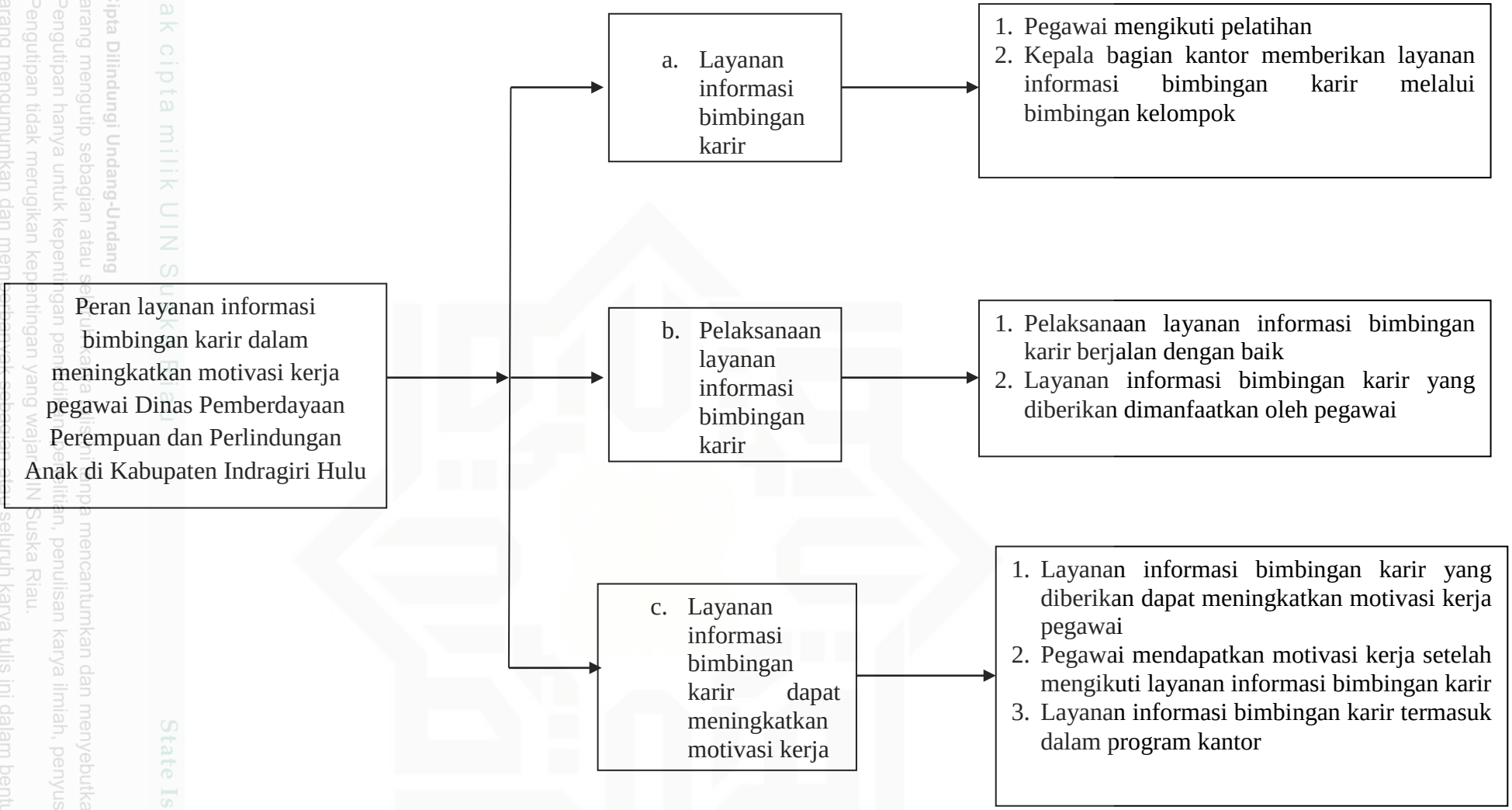
Karir yang berkembang merupakan hal yang sangat diimpi-impikan oleh setiap Pegawai, akan tetapi untuk memajukan karir tidak semudah yang dibayangkan oleh setiap Pegawai. Setiap orang untuk memajukan karirnya harus memiliki strategi-strategi dan taktik. Kemudian ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya, dimana motivasi kerja mendorong individu untuk aktif, terbuka, suka berkelompok, mempunyai rasa simpati dan empati yang tinggi, serta suka bergaul. Sehingga membuat seseorang memiliki rasa sosial yang tinggi.

Untuk mempermudah dalam memahami teori yang telah dipaparkan dalam kerangka teoritis diatas, maka untuk menghindari salah pengertian dan pemahaman terhadap penelitian ini maka penulis perlu mengoperasionalkan variabel sehingga menjadi indikator-indikator yang akan digunakan sebagai landasan penelitian sebagai berikut:

1. Layanan informasi bimbingan karir
2. Pelaksanaan layanan informasi bimbingan karir
3. Layanan informasi bimbingan karir meningkatkan motivasi kerja pegawai.

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

Bagan 2.1. Kerangka Fikir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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
UIN SUSKA RIAU