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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi, perdagangan atau jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu, keterlibatan tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan dan ketrampilan. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama sehingga pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan karena melalui karyawan, perusahaan dapat berkembang dan mencapai sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan, berbagai cara untuk mendorong semangat kerja karyawan sudah ditempuh perusahaan, seperti dengan memberikan bonus, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan yang paling penting adalah pimpinan perusahaan perlu memberikan motivasi kepada bawahannya.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi. Promosi

jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan tolok ukur utama dalam pengembangan SDM. Menurut Hasibuan (2003;93) mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2004;166) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Dari kedua definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengetahui seberapa besar potensi dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sehingga perusahaan dapat menentukan balas jasa yang sesuai prestasi kerja tersebut. Selain itu, melalui mekanisme penilaian kerja juga digunakan untuk mengetahui kekurangan seorang karyawan sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dalam perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan segera mengevaluasi kinerja karyawan yang belum maksimal.

Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia juga tidak terlepas dari pengaruh kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

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

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

Menurut Wibowo (2007;87) bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berprilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Sedangkan Mangkunegara (2005;40) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Promosi jabatan mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan promosi berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karier yang jelas sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi.

Menurut Sondang P.Siagian (2012;169) promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang

tanggungawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012;230) bahwa promosi jabatan merupakan hal serius dalam penetuan arah perusahaan di masa depan dengan itu sudah sewajarnya promosi didasarkan pada prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Setiap karyawan mendambakan promosi jabatan karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang dimiliki mampu menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Selain itu, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Pada umumnya, karyawan akan termotivasi untuk produktif bekerja ketika diberikan penghargaan atas kinerjanya yang berupnya promosi jabatan.

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

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.

Dengan adanya target promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi, tersirat pada 2 perusahaan besar yang pernah dinobatkan menjadi perusahaan terbaik di republik ini. Manajemen puncak Astra di masa kepemimpinan TP Rahmat serta Indosat di jamannya Jonathan L Parapak berhasil membangkitkan motivasi kerja karyawan tanpa harus membayar gaji terlalu tinggi. Perusahaan tersebut sadar bukan hanya bekerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Gerald H Graham dengan melibatkan 1500 karyawan menemukan bahwa teknik motivasi untuk menghasilkan tingkat produktivitas tinggi menuju keberhasilan perusahaan adalah menggunakan kinerja / prestasi kerja karyawan sebagai dasar bagi promosi jabatan. (Andrias Harefa, 2003;155).

Pelaksanaan promosi jabatan dikatakan efektif ketika hal tersebut membawa pada perbaikan kinerja dan produktifitas yang lebih tinggi, serta dikatakan efisien ketika pengambilan keputusan promosi telah menempatkan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu, sangatlah miris ketika pengambilan kebijakan atas promosi jabatan tidak didasarkan pada kinerja nyata karyawan. Serupa dengan apa yang diungkapkan oleh Faizal Basri bahwa promosi jabatan harus didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang merupakan salah satu dealer resmi kendaraan merek Mitsubishi yang memasarkan berbagai jenis dan type kendaraan. Sama halnya dengan perusahaan lain pada umumnya bahwa dalam kegiatan pemasaran perusahaan memerlukan karyawan yang menguasai bidangnya

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

sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Untuk memotivasi karyawannya perusahaan juga memberikan penilaian sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Salah satu bentuk penilaian prestasi kerja karyawan dilihat dari *output* keberhasilannya dalam menyelesaikan target penjualan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah target dan realisasi penjualan kendaraan pada tahun 2010 sampai 2014.

Tabel 1.1 Target dan realisasi Penjualan Kendaraan pada PT.Suka Fajar Ltd Bangkinang Tahun 2010 – 2014

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
2010	22	180	148	82,22
2011	22	240	354	147,50
2012	38	360	696	193,33
2013	45	480	865	180,20
2014	45	480	482	100,42

Sumber : PT.Suka Fajar Cabang Bangkinang, 2014.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan penjualan kendaraan dapat terealisasi dengan baik. Meskipun jika dilihat dari jumlah persentase penjualan menunjukkan penurunan yang cukup drastis. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun perencanaan sehingga dapat meningkatkan penjualan pada masa yang akan datang.

Selain itu, perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya berdasarkan pada ketepatan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan pada karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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

Tabel 1.2 Ketepatan Karyawan dalam Penyelesaian Tugas pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang Tahun 2010 sampai 2014

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penyelesaian Tugas		
		Cepat dari waktu yang ditetapkan (orang)	Tepat Waktu (0rang)	Telat dari waktu yang ditetapkan (orang)
2010	22	5	13	4
2011	22	9	12	1
2012	38	5	23	10
2013	45	15	18	12
2014	45	7	21	17

Sumber : PT. Suka Fajar Ltd. Bangkinang, 2014

Dari tabel 2 terlihat bahwa jumlah karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya sebelum waktu yang ditetapkan hanya sedikit. Namun, secara keseluruhan dari waktu ke waktunya menunjukkan peningkatan yang sangat berarti. Hal ini tentunya mengambarkan semakin baiknya kinerja karyawan PT.Suka Fajar Ltd Bangkinang. Meskipun demikian, jika diperhatikan jumlah karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu juga menunjukkan peningkatan. Pada keadaan ini tergambar bahwa kinerja karyawan belum baik.

Selanjutnya, promosi jabatan sebagai sarana yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Melihat kenyataan tersebut, maka penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan yang mengarah pada promosi jabatan hendaknya dilakukan secara efektif agar dapat diterima oleh semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Dalam hal ini, bentuk promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

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

Tabel 1.3 Bentuk Promosi Jabatan

No.	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1	Staff	Supervisor
2	Supervisor	Kepala Bagian
3	Kepala Bagian	Asisten Manager
4	Asisten Manager	Manager
5	Manager	Deputi General Manager

Sumber : PT. Suka Fajar Ltd.Bangkinang, 2015.

Peran PT.Suka Fajar Cabang Bangkinang sebagai dealer resmi kendaraan Mitsubishi yang menyediakan berbagai varians dan type kendaraan sesuai dengan kebutuhan masyarakat sudah seharusnya PT.Suka Fajar Cabang Bangkinang memperhatikan prestasi kerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi jabatan demi kelangsungan perusahaan.

Selanjutnya, dari hasil wawancara penulis dan data yang diperoleh dari karyawan menunjukkan beberapa fakta aktual yaitu :

1. Belum sepenuhnya promosi jabatan dilaksanakan atas dasar prestasi kerja dan kompetensi karyawan
2. Penilaian kinerja masih terkendala karena penilaian kinerja tidak melihat proses kerja tetapi hanya dilihat dari hasil akhir
3. Biasnya hasil penilaian sehingga hasilnya tidak sesuai dengan kinerja karyawan karena ada beberapa karyawan yang terkadang melakukan permohonan dalam bentuk negosiasi harga jual pada atasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti kaitan antara pencapaian hasil kerja karyawan dengan pengembangan karier dalam hal promosi jabatan, maka dari itu peneliti mengangkat judul : **“Pengaruh Penilaian Prestasi**

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

Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang ?
b. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang?
c. Bagaimana pengaruh penilaian kompetensi karyawan secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang.
b. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerjakaryawan terhadap promosi jabatan secara parsial.
c. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan secara simultan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan pertimbangan bagi pimpinan perusahan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

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

b. Sebagai aplikasi ilmu pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

c. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab terdiri dari beberapa sub bab dengan uraian sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang menunjang untuk menjawab penelitian tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan, promosi jabatan, hubungan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan dengan promosi jabatan, pandangan islam tentang penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan defenisi operasional variabel penelitian.

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

Bab III : Metode Penelitan

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitan, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahan, visi dan misi perusahaan, dan struktur perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan serta bagaimana menguraikan secara efisiensi mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahannya

Bab VI : Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang bedasarkan penelitian.

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