



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RJM
RUMBIO JAYA MANDIRI KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

RAJA PUTRI DANG SURI

NIM : 11870122076

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

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.

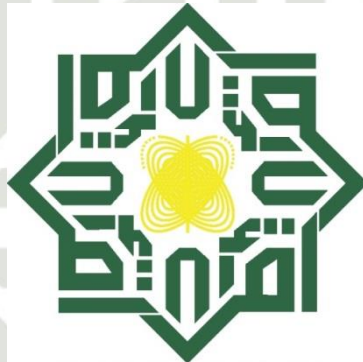
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RJM
RUMBIO JAYA MANDIRI KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata I
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

RAJA PUTRI DANG SURI

NIM : 11870122076

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAJA PUTRI DANG SURI
 NIM : 11870122076
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
 DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA CV. RJM RUMBIO JAYA
 MANDIRI KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. MAHYARNI, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Raja Putri Dang Suri
 NIM : 11870122076
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Kabupaten Kampar
 Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Penguji

Ketua
 Astuti Meflinda, SE.,MM

Sekretaris
 Devi Desmiwar, S.Sos., M.Si

Penguji I
 D. Sabarno Dwirianto, S.Pd., M.Si

Penguji II
 Devi Emti, M.Si

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Raja Putri Dang Suri
 NIM : 11870122076
 Tempat Tgl. Lahir : Batam / 12 Marer 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Skripsi

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RJM RUMBIO AYA MANDIRI KABUPATEN KAMPAR

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa .

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



[Signature]

DOC8AKX695067411

Raja Putri Dang Suri
 NIM : 11870122076

*pilih salah satu sasuaijenis karya tulis

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 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.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI

Oleh:

RAJA PUTRI DANG SURI
NIM : 11870122076

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu yang dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasa kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, dimulai dari bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yang merupakan karyawan CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri, karena jumlah populasi kurang dari 100 dengan metode sensus maka semua populasi ditetapkan jadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai adjusted R Square menjelaskan variabel kepeimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 82% sementara 18% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI

By:

RAJA PUTRI DANG SURI
NIM : 11870122076

Performance is the result of work and work behavior that has been achieved in completing tasks and responsibilities given in a certain period which is influenced by many things including leadership, work motivation and job satisfaction. The aim of this research is to determine the influence of leadership, work motivation and job satisfaction on employee performance.

This research was conducted at CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, starting from June 2022 to October 2022. The population in this study was 43 people who were employees of CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri, because the population was less than 100 using the census method, the entire population was determined to be the sample in this study. Data analysis uses multiple linear regression.

The research results explain that leadership has a significant influence on employee performance, while work motivation has a significant influence on employee performance and job satisfaction has a significant influence on employee performance. Simultaneously, it can be concluded that the variables of leadership, work motivation and job satisfaction have a significant influence on employee performance variables. The adjusted R Square value explains that leadership, work motivation and job satisfaction variables can influence employee performance variables by 82% while the remaining 18% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction and Performance

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI KABUPATEN KAMPAR”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu penulis. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Terimakasih kepada keluarga tercinta, ayahanda Raja Husin, ibunda Mukminah, kakak Raja Putri Intan Junita, kakak Raja Putri Indah Sari, dan adik Raja Putra Muhammad Adil serta saudara/ kerabat dekat dan Abang Naga Arif Daulay telah memberi dukungan, dorongan dan motivasi sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan 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.



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
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
 6. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing dengan sabar dan ikhlas, serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
 8. Terima kasih kepada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 9. Terimakasih untuk seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen E'18, MSDM C.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang

berujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 16 Oktober 2023

Penulis

Raja Putri Dang Suri

NIM : 11870122076



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 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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2 Kinerja Karyawan.....	22
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.2.2 Jenis – Jenis Kinerja Karyawan	23
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.3 Kepemimpinan.....	26
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	26
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	28
2.3.3 Azaz – Azaz Kepemimpinan.....	28
2.3.4 Indikator Kepemimpinan	29
2.4 Motivasi Kerja	30
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	30
2.4.2 Prinsip Motivasi Kerja	31
2.4.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	32
2.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

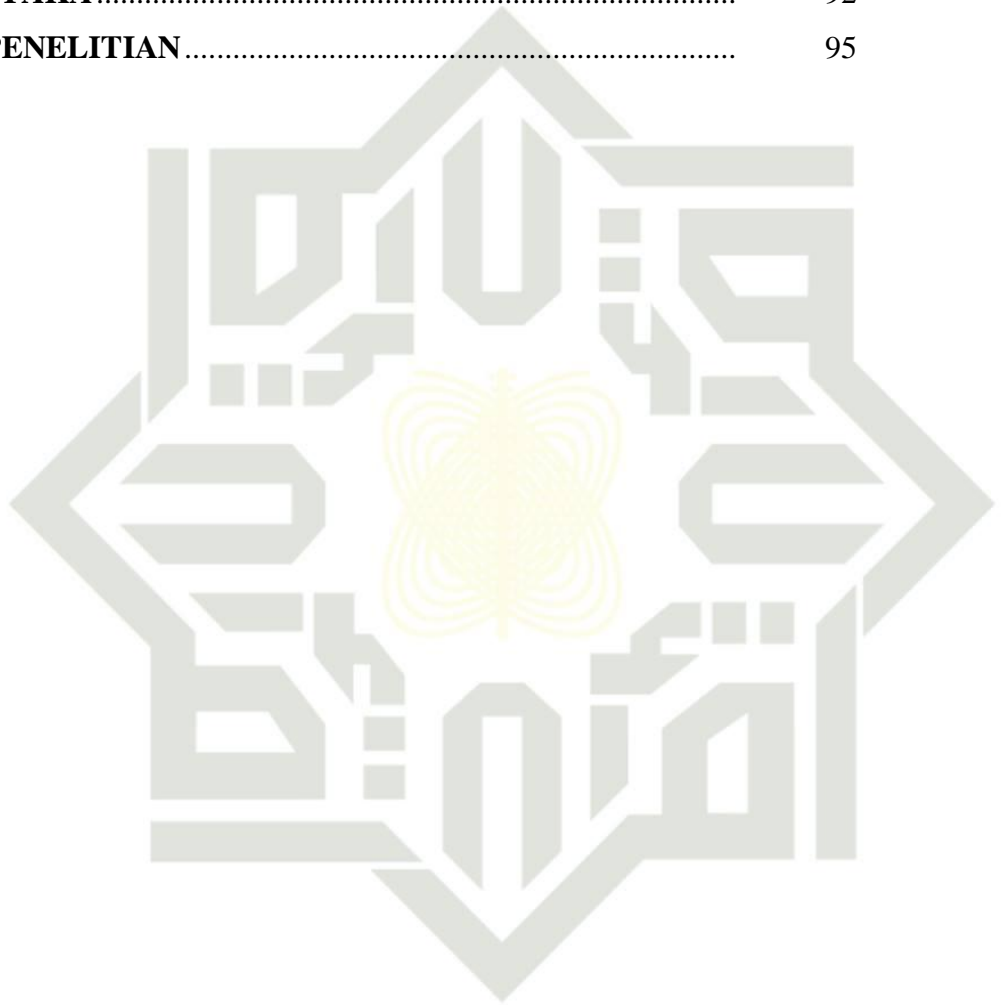
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.5 Indikator Motivasi	36
2.5 Kepuasan Kerja.....	36
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	36
2.5.2 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	37
2.5.3 Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	38
2.5.4 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	40
2.5.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja.....	41
2.6 Pandangan Islam.....	43
2.7 Penelitian Terdahulu.....	47
2.8 Konsep Operasional Penelitian.....	49
2.9 Pengaruh Antar Variabel	50
2.10 Kerangka Pemikiran	52
2.11 Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
3.2 Jenis dan Sumber Data	55
3.3 Populasi dan Sampel	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5 Variabel Penelitian	57
3.6 Analisis Data	57
3.6.1 Uji Kualitas Data	57
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	58
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	60
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	66
4.1 Gambaran Umum CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.....	66
4.2 Struktur Organisasi CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri	65
4.3 Fungsi dan Tugas Karyawan.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Karakteristik Responden	67
5.2 Deskripsi Variabel.....	69
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	77
5.4 Uji Asumsi Klasik	79

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.

5.5 Analisis Data Penelitian	82
5.6 Pembahasan.....	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN PENELITIAN	95



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.

© Hak Cipta dan Hak Moral dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pencapaian Kinerja CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Periode 2018 sampai 2022	5
Tabel 1.3	Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Periode 2018 - 2022	6
Tabel 1.4	Rekapitulasi Absensi	10
Tabel 1.5	Tingkat Keluar Masuknya Karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Selama Tahun 2018 - 2022.....	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.1	Kriteria Jawaban.....	56
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	67
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan	70
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja	72
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja	74
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 5.9	Uji Validitas Angket.....	77
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi	82
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	83
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial.....	84
Tabel 5.15	Uji F Hitung	86
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	52
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri	64
Gambar 5.1	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan	71
Gambar 5.2	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja.....	73
Gambar 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja	74
Gambar 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja.....	76
Gambar 5.5	Uji Normalitas P - Plot.....	79
Gambar 5.6	Uji Heteroskedastisitas	81



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.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif. Sumber daya manusia pada perusahaan berfungsi sebagai penggerak di perusahaan, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berjalan dan bergerak.

Kinerja ialah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan didalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

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 Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Sate Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Kepemimpinan adalah suatu sikap untuk mempengaruhi seseorang atau memotivasi seseorang untuk melakukan hal-hal yang mencapai tujuan. Kepimpinan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpin menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Erni & Sule, 2005). Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede dan Piartini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di kabupaten Gianyar.

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dalam diri seseorang untuk memiliki kesadaran untuk bekerja dengan lebih baik atau dorongan dari dalam diri seseorang. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atas semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, 2012). Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja hal ini sesuai dengan teori yang ditemukan oleh Kasmir (2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara, I Gede Riana yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa kesenangan dalam diri seseorang atas pekerjaannya yang sudah lakukannya. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan

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.

terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016).

Kepuasan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016). Hal itu juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara, I Gede Riana yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.

CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri adalah perusahaan bisnis yang bergerak pada bidang produksi dan penjualan alat pertanian sawit. Karena banyaknya persaingan bisnis antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya terutama pada bidang bisnis alat-alat dan perlengkapan pertanian dan perusahaan harus bisa bersaing, dalam hal itu perusahaan harus memiliki keunggulan yang harus ditampilkan salah satu keunggulan dalam sumber daya manusia.

CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri ini beralamat di desa teratak rumbio jaya yang merupakan perusahaan dalam bidang pertanian khususnya dalam bidang alat-alat dan perlengkapan pertanian sawit. CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri mengharapkan adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam hal penjualan alat-alat dan perlengkapan pertanian sawit.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila berhasil menghasilkan produk dalam jumlah banyak, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar dan mendapatkan citra yang baik bagi perusahaan

sehingga hal tersebut akan berdampak pada keberlangsungan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dan perolehan data yang diperoleh dari CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari data target dan realisasi penjualan produk pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri. Berikut adalah data perkembangan kinerja CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri berdasarkan capaian penjualan selama tahun 2020 – 2022 :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja CV. RJM. Rumbio Jaya Mandiri

Jenis Barang	Tahun								
	2020			2021			2022		
	Realisasi	Target	%	Realisasi	Target	%	Realisasi	Target	%
Pupuk Organik (ton)	1.245.789	1.500.000	83,1	1.561.900	1.800.000	86,8	1.897.612	2.000.000	94,9
Pupuk Non Organik (ton)	1.182.850	1.500.000	78,9	1.356.541	1.800.000	75,4	1.567.162	2.000.000	78,4
Pestisida (botol)	231.789	250.000	92,7	267.512	350.000	76,4	356.780	500.000	71,4
Peralatan Perkebunan (unit)	385.780	500.000	77,2	512.480	850.000	60,3	615.350	1.000.000	61,5
Perlengkapan APD (unit)	86.781	100.000	86,8	71.856	100.000	71,9	82.671	100.000	82,7

Sumber : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai capaian kinerja CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri menjelaskan bahwa selama 3 tahun terakhir realisasi kinerja perusahaan belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Rata – rata realisasi capaian tergolong berfluktuasi, seperti pada penjualan pupuk non organic, peralatan perkebunan dan perlengkapan APD. Sedangkan penjualan pupuk organik selama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahun 2020 sampai 2022 mengalami peningkatan, sementara pestisida malah cenderung mengalami penurunan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri terdapat pada skil yang kurang serta terlihat dari target penjualan perusahaan yang menurun akibat kurangnya kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian atasan, dorongan dari atasan, kurangnya motivasi dari atasan. Pencapaian kinerja CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri tentunya berdasarkan kemampuan karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Tabel dibawah ini adalah gambaran kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri
Periode 2018 sampai 2022

Indikator Penilaian		Tahun (Org)				
		2018	2019	2020	2021	2022
Kepribadian dan Perilaku	Sangat Baik	10	9	9	8	8
	Baik	18	17	14	13	13
	Cukup Baik	15	13	16	15	15
	Kurang Baik	5	5	4	5	4
	Tidak Baik	4	4	3	4	3
Jumlah Karyawan (orang)		52	48	46	45	43
Prestasi dan Hasil Kerja	Sangat Baik	8	8	7	7	6
	Baik	18	17	14	13	13
	Cukup Baik	15	13	16	16	17
	Kurang Baik	7	6	5	5	4
	Tidak Baik	4	4	4	4	3
Jumlah Karyawan (orang)		52	48	46	45	43
Proses Kerja	Sangat Baik	10	9	9	8	8
	Baik	18	17	14	13	13
	Cukup Baik	15	13	16	15	15
	Kurang Baik	5	5	4	5	4
	Tidak Baik	4	4	3	4	3
Jumlah Karyawan (orang)		52	48	46	45	43
Kepemimpinan	Sangat Baik	10	9	9	8	8
	Baik	18	17	14	13	13
	Cukup Baik	15	13	16	15	15
	Kurang Baik	5	5	4	5	4
	Tidak Baik	4	4	3	4	3
Jumlah Karyawan (orang)		52	48	46	45	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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.

Sumber : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, 2023 (Lampiran 4, Hal)

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data penilaian kinerja pada masing – masing karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri menunjukkan terjadi penurunan kinerja selama tahun 2018 sampai tahun 2022 yang meliputi kepribadian dan perilaku karyawan dalam bekerja capaian prestasi dari hasil kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan proses yang ditetapkan dan jiwa kepemimpinan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa selama periode 2018 – 2022 karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik dan baik mengalami penurunan pada masing – masing indikator penilaian.

Sementara secara rata – rata penilaian kinerja pada karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri juga mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 yang menunjukkan data mengenai penilaian kerja karyawan secara rata – rata selama tahun 2018 – 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2018-2022 Pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

Tahun	Unsur Penilaian				Rata - Rata
	Kepribadian dan Perilaku	Prestasi dan Hasil Kerja	Proses Kerja	Kepemimpinan	
2018	Nilai(%)	87	78	82	82
	Kategori	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Baik
2019	Nilai(%)	85	76	80	80
	Kategori	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Baik
2020	Nilai(%)	83	74	77	76
	Kategori	Baik	Baik	Baik	Baik
2021	Nilai(%)	80	72	75	73
	Kategori	Baik	Baik	Baik	Baik

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.

2022	Nilai(%)	78	70	71	70	72,55
	Katagori	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
Rata – Rata					77,51 (Baik)	

Sumber : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, 2023 (Lampiran 4, Hal)

Keterangan :

Tidak Baik	: >40%
Cukup Baik	: 41% – 60%
Baik	: 61% – 80%
Sangat Baik	: 81% – 100%
Sempurna	: <100%

Berdasarkan tabel 1.3 dimana rata – rata penilaian kinerja karyawan selama periode 2018 – 2022 sebesar 77,51 tergolong kedalam katagori baik, Namun yang jadi permasalahan adalah nilai rata – rata kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terus mengalami penurunan, walaupun secara katagorisasi masih tergolong baik. Hal ini menjelaskan bahwa capaian kinerja CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri belum sesuai dengan harapan perusahaan. Belum maksimalnya pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri dinilai dari bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja seperti mencapai target atau hasil kerja yang ditetapkan perusahaan. Selain itu dalam proses pelaksanaannya, masih ada karyawan yang belum mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kurangnya jiwa kepemimpinan yang dimiliki karyawan didalam menyelesaikan setiap permasalahan didalam bekerja. Banyak hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang belum maksimal pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi dalam bekerja serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada sebuah perusahaan, komunikasi antar karyawan merupakan hal yang penting. Jika komunikasi buruk maka akan ada banyak masalah kinerja karyawan yang terjadi. Masalah dilingkungan kerja juga membuat ketidakseimbangan dalam hidup karyawan. Karyawan bisa menjadi pribadi yang mementingkan diri sendiri, susah bekerja dengan orang lain, atau tidak ada semangat kerja. Hal-hal semacam ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kurang baik pada kinerjanya, hal ini dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan tersebut.

Pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapasitas untuk menghasilkan kinerja terbaik. Dari beberapa teori para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat kuat untuk merangsang karyawan agar bekerja dengan loyalitas yang tinggi untuk mencapai hasil kinerja yang efektif dan maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Fiona Lestari sebagai kepala HRD pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri menjelaskan beberapa permasalahan mengenai kepemimpinan yang sering dirasakan oleh karyawan diantara :

“Selama ini permasalahan dalam kepemimpinan yang sering dirasakan oleh karyawan diantara kurangnya penghargaan atas pencapaian karyawan dalam bekerja, pimpinan juga tidak memberikan jaminan peningkatan jabatan bagi karyawan serta sulitnya karyawan mendapatkan izin untuk tidak hadir dalam bekerja. Selain itu, kegagalan dalam berkomunikasi dan akuntabilitas, terkadang karyawan merasa pimpinan kurang adil dalam memberikan beban kerja dan kurangnya rasa tegas pimpinan dalam memberikan teguran kepada setiap karyawan yang melanggar aturan maupun kurang maksimalnya dalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan serta gaji yang belum sesuai dengan peraturan Undang- undang cipta kerja pada Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023.”



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.

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa permasalahan yang menyangkut kepemimpinan yang terjadi di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri dapat disimpulkan bahwa kurang tegasnya dan kurangnya perhatian dan pemberian arahan serta pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan juga pemberian gaji yang belum sesuai dengan UU Cipta Kerja tentang pengupahan pada Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 dimana gaji UMK Kabupaten Kampar pada saat ini ialah Rp.3.300.258,2 tetapi karyawan pada CV ini hanya di gaji sekitar Rp.2.700.000, tentunya akan berdampak timbulnya permasalahan dalam diri karyawan seperti perilaku yang kurang baik dalam bekerja seperti karyawan malas dalam bekerja yang akan berdampak terhadap tingkat prestasi dan hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu permasalahan peran pimpinan yang dihadapi oleh CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri juga akan berdampak terhadap proses pekerjaan yang tidak berjalan dengan maksimal.

Permasalahan peran pimpinan yang dihadapi oleh CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri masih dihadapkan pada permasalahan peran kepemimpinan dalam menjalankan kegiatan – kegiatan di perusahaan. Kurangnya perhatian ini juga membuat banyak karyawan sering datang terlambat dan juga pemimpin yang jarang sekali ditempat juga menyebabkan karyawan malas bekerja dan membuat kinerja karyawan jadi menurun.

Faktor lainnya yang menurunkan kinerja karyawan pada CV .RJM Rumbio Jaya Mandiri adalah kurang nya motivasi karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya motivasi kerja seorang karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Permasalahan kurangnya motivasi kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri dapat dilihat berdasarkan tingkat absensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekaptulasi Absensi

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Sakit	16	13	16	24	33
Izin	12	14	3	23	11
Alpha	7	17	9	8	15
Jumlah hari absen	35	44	28	55	59
Jumlah hari kerja	290	289	290	290	290
Jumlah karyawan	52	48	46	45	43
Presentase	87,93%	84,78%	90,34%	81,03%	87,93%

Sumber : CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa selama tahun 2018 sampai 2022 tingkat ketidakhadiran karyawan cenderung tinggi. Dimana pada tahun 2021 sampai 2022 karyawan yang tidak karena sakit dan alpha mengalami peningkatan. Tingginya tingkat absensi karyawan akan berdampak terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini juga dikuatkan dari hasil wawancara dengan Ibu Fiona Lestari sebagai kepala HRD pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri menjelaskan beberapa permasalahan motivasi kerja karyawan dimana :

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.



“Permasalahan motivasi dalam bekerja sangat berdampak terhadap pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Kami sebagai pimpinan terus berusaha mendorong setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik dengan memberikan berbagai fasilitas seperti gaji sesuai beban kerja, adanya bonus tambahan, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Faktor lainnya adanya konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja.”

Hasil wawancara yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa permasalahan motivasi kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri dimana masih adanya karyawan dengan motivasi kerja yang rendah sehingga karyawan malas dalam bekerja yang disebabkan karena pemberian gaji dan bonus yang tidak sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan, serta permasalahan konflik kerja yang sering terjadi didalam bekerja. Motivasi kerja yang rendah tentunya membuat karyawan sering tidak hadir dengan berbagai alasan seperti sakit, izin dan tidak hadir tanpa alasan, selain itu ada juga karyawan yang masih sering datang terlambat, masih adanya karyawan yang suka duduk santai pada saat jam kerja dan tidak adanya sanksi tegas terhadap karyawan.

Maka dari itu motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa adanya permasalahan kepribadian dan perilaku karyawan dalam bekerja, Maka penting bagi sebuah perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menumbuhkan semangat kerja didalam diri karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan didalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya

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.



menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Tabel dibawah ini adalah gambaran tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan tingkat keluar masuknya karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Tingkat Keluar Masuknya Karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri
Selama Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir Tahun	Persentase (%)
2018	55	5	2	52	9,35
2019	52	6	2	48	12,00
2020	48	8	6	46	17,02
2021	46	1	0	45	2,20
2022	45	2	0	43	4,55
Total		22	10		

Sumber : CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa selama tahun 2018 sampai 2022 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari pada karyawan yang masuk, selama 5 tahun terakhir karyawan yang keluar berjumlah 22 orang sementara yang masuk hanya 10 orang. Tentunya tingginya karyawan yang keluar sangat berdampak terhadap pencapaian kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

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 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.

Hal ini juga dikuatkan dari hasil wawancara dengan Ibuk Fiona Lestari sebagai kepala HRD pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri menjelaskan beberapa permasalahan mengenai kepuasan karyawan didalam bekerja diantara :

“Permasalahan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didalam bekerja diantara permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, adanya konflik dengan sesama rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk promosi karena perusahaan tidak menjamin adanya peningkatan jabatan yang menjadi faktor yang sering menjadi alasan karyawan untuk berhenti dari perusahaan.”

Hasil wawancara yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa permasalahan kepuasan kerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri sangat berdampak terhadap pencapaian kerja yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu kepuasan menjadi hal yang sangat penting yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik seperti mematuhi setiap standar yang ditetapkan dan menjalankan proses kerja sesuai dengan arahan yang diharapkan dapat mencapai target dan hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Kabupaten Kampar”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :



- 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

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri ?

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.

1. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu :
 - a. Bagi penulis
Dengan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman penulis dibidang manajemen khususnya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
 - b. Bagi perusahaan
Penelitian diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.
 - c. Bagi pembaca
Penelitian ini di harapkan menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - d. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.



- 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.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan di lakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur dan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



BAB IV : PENUTUP

© 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 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.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya memiliki gambaran terhadap suatu bentuk kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dalam pelaksanaannya, sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang penting dalam terlaksananya sebuah program yang dirancang oleh suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini mengharuskan perusahaan atau organisasi untuk selalu memberikan arahan dan dukungan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya yang dimiliki yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan yang dimiliki. Dengan adanya peningkatan pada kualitas sumber daya manusia dapat memudahkan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan program pengembangan perusahaan secara efektif dan efisien (Sabarofek, 2022).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pengembangan dan pengelolaan karyawan dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan tersebut (Sabarofek, 2022). Manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada definisi lain menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan *policy*. (Priyono, 2017) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia menurut (Astarina dan Windartini, 2022) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses yang digunakan dalam memperoleh, menunjukkan dan mengembangkan serta memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa hingga memperoleh tujuan organisasi yang dapat dicapai dengan efisien.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode yang digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola tenaga kerja yang dimiliki guna memperoleh tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik dan kompeten sehingga dapat memudahkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Priyono (2017) menjelaskan bahwa terdapat 5 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja



tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Astarina dan Windartini (2022) terdapat 4 tujuan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Sosial Adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya Misalnya meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
3. Tujuan Fungsional Adalah untuk mempertahankan dan memberikan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Tujuan Pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas nya dalam organisasi Misal : individu dari masing-masing karyawan hams harmonis dalam organisasi (kebutuhan karyawan terakomodir).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016). Armstrong & Baron (1998) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pada pendapat lain mengartikan kinerja sebagai suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Berbeda dengan definisi Sutrisno (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Wibowo (2018) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sedangkan menurut



Abdullah, (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Muizu et al. (2019) juga mendefinisikan kinerja sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang berasal dari pekerjaan yang dapat menggambarkan dari pencapaian terhadap pelaksanaan proses pada pekerjaan itu sendiri.

2.2.2 Jenis -Jenis Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut Robbins dan Coulter (2016) terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

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 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

4. Pendekatan kontingensi ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik
3. Rancangan kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan
5. Motivasi kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
7. Gaya kepemimpinan
Gaya atau cara seseorang pemimpin dalam mengatur bawahannya

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

8. Budaya organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan
10. Lingkungan kerja
Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja
11. Loyalitas
Kesetiaan untuk tetap bekerja menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan
12. Komitmen
Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan
13. Disiplin kerja
Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.24 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator menurut Wibowo (2018) ialah sebagai berikut:

1. Tujuan: Tujuan adalah sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar: Standar adalah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik: Umpan balik adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
4. Alat atau Sarana: Alat atau Sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
 5. Kompetensi: Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
 6. Motif: Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
 7. Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016). Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2018).

Muizu et al., (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka

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 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.

meningkatkan kinerja organisasi. Pada definisi lain juga menyebutkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kepemimpinan yang mampu menjaga keutuhan kerja sama, menciptakan rasa percaya diri, dan dukungan anggota organisasi melalui tindakan menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif untuk organisasi (Sagala, 2018). Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu ilmu atau kemampuan yang dimiliki oleh

seorang dalam mempengaruhi orang lain dengan tujuan untuk memperoleh tujuan tertentu.

2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan, berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memosisikan dirinya sesuai dengan harapan para karyawannya
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi, mempengaruhi perilaku bawahan, rekan, dan pemimpinnya.

2.3.3 Azas-Azas Kepemimpinan

Adapun azas-azas kepemimpinan menurut Hasibuan (2012) diantaranya adalah :

1. Kemanusiaan



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.

Mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, ialah pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya setiap individu, demi tujuan-tujuan human.

2. Efisien

Efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi dan jumlah manusia atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.

3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

Teori kepemimpinan juga membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat.

2.3.4 **Indikator- Indikator Kepemimpinan**

Adapun indikator kepemimpinan menurut **Hasibuan (2012)** yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.

2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.



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.

Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.

Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun, dan terkonsep.

Kemampuan mendengar saran, yaitu pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

Keterampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

2. Motivasi Karyawan

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketanggungan sang manajer (Ardana, 2012). Motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, 2012). Perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai



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.

(Suhrisno, 2016). Harapan akan di penuhi oleh organisasi juga mengharapkan karyawan untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya di sebut dengan pengarahan atau motivasi. Menurut Mangkunegara (2016), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, menurut Bangun (2012) motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan, Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan atau organisasi.

2.4.2 Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.



© 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.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4.3 Jenis –Jenis Motivasi

Menurut Ardana (2012) jenis-jenis motivasi dibagi menjadi 3

diantaranya yaitu :

1. Material *insentive*: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi material *insentive*.



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. Non material *insentive*: yang tak dapat dinilai dengan uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, perumahan, dan lain-lainnya.

2.4.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wukir (2013) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah :

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait dengan uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila tersebut datang dari atasan tertinggi.



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.

- c. Delegasi wewenang : delegasi wewenang membuat karyawan merasa di percaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis : hubungan kerja yang terjalin antara anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor seperti tersedianya pelatihan,promosi mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.



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.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal berikut :
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi,
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana,
 - 4) Perusahaan tempat bekerjadi diakui oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. . Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Adapun faktor-faktor ekstern sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai ialah alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. *Supervise* yang baik fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan ialah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan dan fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja tersebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.4.5 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi seperti kebutuhan dalam mengembangkan kreativitas, kemampuan, dan kebutuhan dalam melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif.
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan atau yang dikenal dengan *needs of affiliation* yang dilihat dari tiga hal yaitu (1) kebutuhan agar diterima, (2) kebutuhan agar dapat menjalin relasi secara baik antara pekerja, (3) kebutuhan agar dapat berpartisipasi dan melakukan kerjasama.

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 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) Kebutuhan untuk atau dikenal dengan *needs of power* yang dilihat dari tiga hal yaitu (1) kebutuhan atas berkontribusi pada lingkungan kerja, (2) kebutuhan dalam melakukan pengembangan kekuasaan serta tanggung jawab, (3) kebutuhan dalam melaksanakan kepemimpinan dan persaingan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016). Selanjutnya menurut Lie dan Siagian (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Nurhayati, 2016).

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins, 2015). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016) seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada



pekerjaannya. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya, Greenberg (2011) mendeskripsikan kepuasan kerja individu sebagai sikap positif atau negatif apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.

Dapat dirumuskan berdasarkan berbagai pendapat di atas bahwasanya kepuasan kerja adalah perasaan yang menghasilkan respon emosional terhadap pekerjaan guru baik dari segi situasi/kondisi kerja, tingkat upah ataupun keadaan sosial dan psikologis di tempat kerja.

2.5.2 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini sangat jelas, meskipun hal tersebut baru inheren atau tercermin dalam konsep tersebut. Oleh karena itu perlu diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih dari pada sekedar kegiatan yang jelas seperti mengocok kertas, menunggu pelanggan, atau mengemudi sebuah truk, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap seberapa puas atau tidak puas dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskret terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (Sinambela, 2016).

2.5.3 Teori -Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Syafrina (2018) mengemukakan teori-teori kepuasan kerja, yaitu:

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 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. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut teori ini, dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.



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.

6. Teori Pengharapan.

Menurut teori ini, pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai :

- 1) Perasaan positif terhadap pekerjaan
- 2) Respon emosional terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan rekan atau pimpinan
- 3) Penyesuaian diri mengenai pekerjaan baik dari segi sosial, tingkat upah ataupun psikologis.

2.5.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016) adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan
Sekaligus atasanya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor instrisik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui

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.



pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.5.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Individu yang menyukai pekerjaannya akan mengusahakan untuk mengoptimalkan keterampilan yang dimilikinya dengan melaksanakan tugas yang beragam, terbuka pada umpanbalik (*feedback*) mengenai hasil kerja yang telah diselesaikan. Pekerjaan yang kurang menarik/menantang dapat menyebabkan seseorang bosan, namun sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak tantangan dapat menyebabkan lahirnya perasaan gagal, stress dan frustrasi. Sehingga, pekerjaan dengan tingkat tantangan sedang pada umumnya menyebabkan seseorang puas dan senang dalam menjalani pekerjaannya tersebut.

2. Tingkat upah (*pay*)

Sebagai seorang pekerja, sistem upah dan promosi jabatan adalah hal yang diharapkan. Seseorang cenderung puas jika tingkat upah yang diperoleh sejalan dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan/kemampuan dan memiliki standar upah yang sama dengan lingkungan kerja sejenis. .

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.



Semakin adil persepsi seseorang terhadap keputusan upah yang diterima maka kemungkinan besar semakin puas pula seseorang dalam pekerjaannya.

3. Kondisi pekerjaan

Seorang pekerja pada umumnya mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai hal yang dapat membuatnya merasa nyaman dalam mendukung pekerjaannya. Seseorang cenderung menyukai lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memiliki fasilitas yang relatif memadai, dekat dengan tempat tinggal dan tidak merasa terpotong dengan kondisi lingkungan kerja.

1. Kondisi tentang sesama rekan kerja, atasan dan lingkungan sosial lainnya

Mayoritas pekerja mempertimbangkan tempat bersosialisasi seperti rekan kerja yang mendukung pekerjaan dan atasannya. Seorang pekerja umumnya berharap memiliki atasan yang memperhatikan kesejahteraannya, membimbing dan membantu pekerjaan secara komunikatif, dan bersedia terlibat dalam pekerjaan.

2. Kesesuaian antara ruang lingkup kerja dengan kepribadian

Seseorang akan cenderung puas dengan pekerjaannya apabila ia merasakan cocok antara kepribadian dengan tipe pekerjaannya. Hal ini dikarenakan apabila seseorang merasa telah menemukan adanya aspek-aspek yang sama antara kemampuan dengan bakat yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugas pada pekerjaannya sehingga ia akan puas dengan 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 Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus ada dalam aktivitas kehidupan umat manusia. Tanpa adanya kepemimpinan, maka tatanan dunia akan kacau dan penuh dengan masalah. Oleh itu sejak Islam diturunkan untuk manusia, selalu mementingkan urusan kepemimpinan. Nabi Muhammad, para sahabatnya, hingga kepemimpinan setelahnya, terus berusaha memberi kepemimpinan yang terbaik. Karena pentingnya kepemimpinan ini, Allah SWT banyak menyebut secara khusus ayat-ayat terkait kepemimpinan.

Dalam, Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari

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.

kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. 5 Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surah *QS Al-Jumu'ah* ayat 10 adalah sebagai berikut :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَبِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

﴿١٠﴾

- 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.



Artinya: *"apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung."*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Dalam bahasa Arab motivasi bisa disebut sebagai niat. Hadits ini menjelaskan bahwa setiap amalannya benar-benar tergantung pada niat. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan dari apa yang ia niatkan. Balasannya sangat mulia ketika seseorang berniat ikhlas karena Allah, berbeda dengan seseorang yang berniat beramal hanya karena mengejar dunia seperti karena mengejar wanita. Dalam hadits disebutkan contoh amalannya yaitu hijrah, ada yang berhijrah karena Allah dan ada yang berhijrah karena mengejar dunia.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59

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 Dilindungi Undang-Undang

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
 وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya: "Dan jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)."

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

2.7. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin	Variabel X1 : Motivasi Kerja Variabel X2 : Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh simultan yang positif dan	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1		Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Variabel X3 : Disiplin Kerja Variabel Y : KinerjaKaryawan	signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	variabelnya, yang mana x motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
2	Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai	Variabel X1: Kepemimpinan Variabel X2: Motivasi Variabel X3: Disiplin kerja Variabel Y: Kinerja	Terbukti bahwa semua variable memberikan pengaruh yang positif dan signifikan	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x kepemimpinan,dan disiplin kerja sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja,kepuasan kerja
3	Inaray (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finsnce di Manado	Variabel X1: Kepemimpinan Variabel X2: Motivasi Variabel Y: Kinerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance di Manado	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x kepemimpinan, dan motivasi kerja sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
4	Sirait et al., (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Shipyards Batam	Variabel X1: Gaya Kepemimpinan Variabel X2: Motivasi Variabel Y: Kinerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x Gaya Kepemimpinan,dan Motivasi sedangkan variable yang penulis teliti yaitu Kepemimpinan, motivasi kerja,kepuasan kerja
5	Harahap & Tirtayasa, (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja	Variabel X1. Motivasi Variabel X2. Disiplin	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi, Disiplin, dan	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari



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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
		terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam	Variabel X3. Kepuasan Kerja Variabel Y. Kinerja	Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dengan signifikan 0,000	variabelnya, yang mana x motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
6	Adiyasa & Windayanti, (2019)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ	Variabel X1: Motivasi Variabel X2: Kepuasan Kerja Variabel X3: Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
7	Sitompul & Ratnasari, (2019)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam	Variabel X1: Kepemimpinan Variabel X2: Motivasi Variabel X3: Kompensasi Y. kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x kepemimpinan, motivasi, kompensasi. Sedangkan, kepuasan kerja, dan kepemimpinan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
8	Lie Siagian, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner.	Variabel X1: Kepuasan Kerja Variabel Y: Kinerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x kepuasan kerja sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
9	Asmawiyah	Pengaruh	Variabel X1:	Hasil penelitian	Penelitian terdahulu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
9	et al., (2020)	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi Kerja Variabel X2: Kepuasan Kerja Variabel Y: Kinerja	ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x motivasi kerja, kepuasan kerja sedangkan variabel yang penulis teliti yaitu epemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
10	Lumantow et al., (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung	Variabel X1: Motivasi Variabel X2:. Kepuasan Kerja Variabel Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana x Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi sedangkan variable yang penulis teliti yaitu Kepemimpinan, motivasi kerja,kepuasan kerja

2.8 Konsep Operasioanal Penelitian

Konsep operasional variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu kinerja (Y),serta variabel independent yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 2.2
Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	(Wibowo, 2018) Menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja	(Wibowo, 2018) 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	(Hasibuan, 2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	(Hasibuan, 2012) 1. Kemampuan Analisis 2. Keteladanan 3. Rasionalitas dan Objektivitas 4. Intruksi Kerja 5. Kemampuan Mendengar Saran 6. Ketrampilan Berkomunikasi 7. Pembagian Tugas 8. Ketegasan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	(Mangkunegara, 2016) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan	(Mangkunegara, 2016) 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri dan ekualisasi diri	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	(Robbins, 2015) Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.	(Robbins, 2015) 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Tingkat upah (<i>pay</i>) 3. Kondisi pekerjaan 4. Kondisi tentang sesama rekan kerja 5. Kesesuaian antara ruang lingkup kerja dengan kepribadian	Likert

2.5 Pengaruh Antar Variabel Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepimpinan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpin menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Erni & Sule, 2005). Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Sa'rif Kasim Riau

dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede dan Piartini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di kabupaten Gianyar.

2.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, 2012). Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.

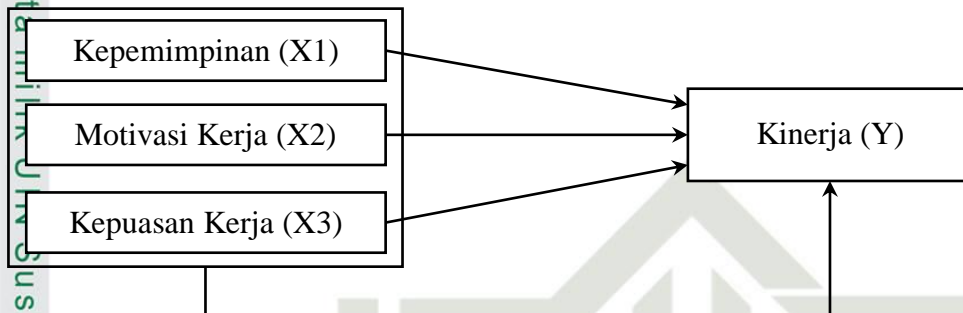
2.9.3 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Satrioso, 2016). Kepuasan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) hal itu juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.

2.10 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri merumuskan kerangka penelitian seperti berikut:



Sekema 2. 1 Kerangka Pnelitian

2.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpin menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Erni & Sule, 2005). Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede dan Piartini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di kabupaten Gianyar. Berdasarkan Uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai 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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, 2012). Hasil yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : *Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri*

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Satrioso, 2016). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat diajukan adalash sebagai berikut :

H3 : *Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri*

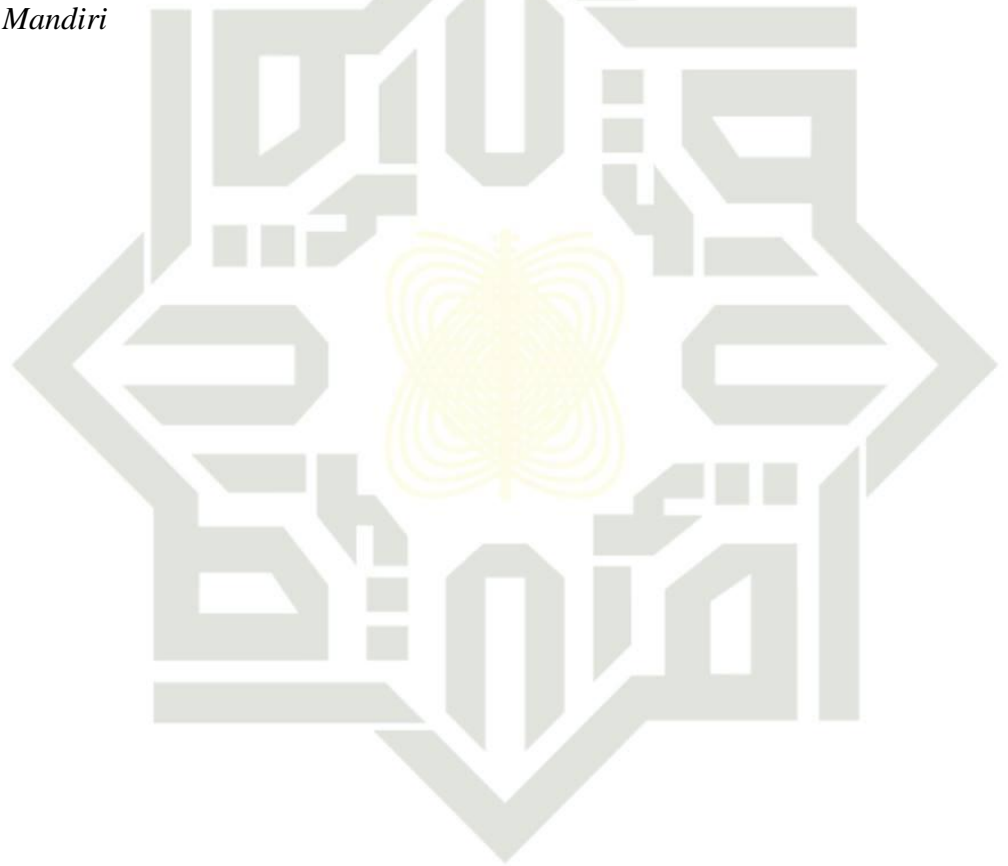
4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Penemuan yang dilakukan oleh Sulasri dan Suhardi (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan Provinsi Riau. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat diajukan adalash sebagai berikut :

H4 : Diduga kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri



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.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri yang beralamat JL. Transmigrasi desa teratak kec Rumbio jaya Kabupaten Kampar dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Juni 2022 sampai Oktober 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang didapat langsung dari responden (Sugiyono, 2017).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan (Sugiyono, 2017).

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. 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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2017). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri, yaitu sebanyak 43 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2017) dan data penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 43 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data kuantitatif secara garis besar adalah angket/kuesioner daftar pertanyaan tertutup. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan pernyataan tertulis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kekuasaan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri.

Tabel 3.1
Kriteria Jawaban dengan Skala Likert

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju



3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.6 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang berbentuk digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Metode pada penelitian ini menggunakan deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu mentabulasikan data dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Data pada tabel kemudian diinterpretasikan dan disikapi secara deskripsi dan pembuktian proposi menjadi fakta, apakah mendukung konsep teori atau ada perbedaan yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan konsep dan teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang bertujuan untuk menarik kesimpulan.

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 Dilindungi Undang-Undang

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item yang saja dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya (Sugiyono, 2017).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu instrumen harus dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data (Sugiyono, 2017). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Riduwan, 2014). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regression standardized*

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

residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Sugiyono, 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 10$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas (Sugiyono, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Sugiyono, 2017).

d. Uji Autokorelasi

Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017). Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan

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.

pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data yang bisa digunakan berskala rasio atau interval. Variabel independen dalam penelitian ini ialah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja. Variabel dependennya adalah kinerja polisi. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Keterangan:

- | | |
|----|---------------------|
| Y | = Kinerja karyawan |
| a | = Konstanta regresi |
| b | = Koefisien regresi |
| X1 | = Kepemimpinan |
| X2 | = Motivasi kerja |
| X3 | = Kepuasan kerja |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Uji Simultan (Uji F)

Statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen. Uji F statistik dalam regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R² (Ghozali, 2018).

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2/K}{1-R^2} (n-k-1)$$

Keterangan :

- F = F hitung
- R = koefisien determinasi
- K = jumlah variabel penelitian
- n = jumlah sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. Ho diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$.

f. Uji t (Parsial)



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel uji t atas variabel bebas (X) adalah :

$$\text{Rumus } t = \frac{\sqrt{n}-2}{\sqrt{1-x^2}r_2}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan df = n-2

r = koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel) , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

g. Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

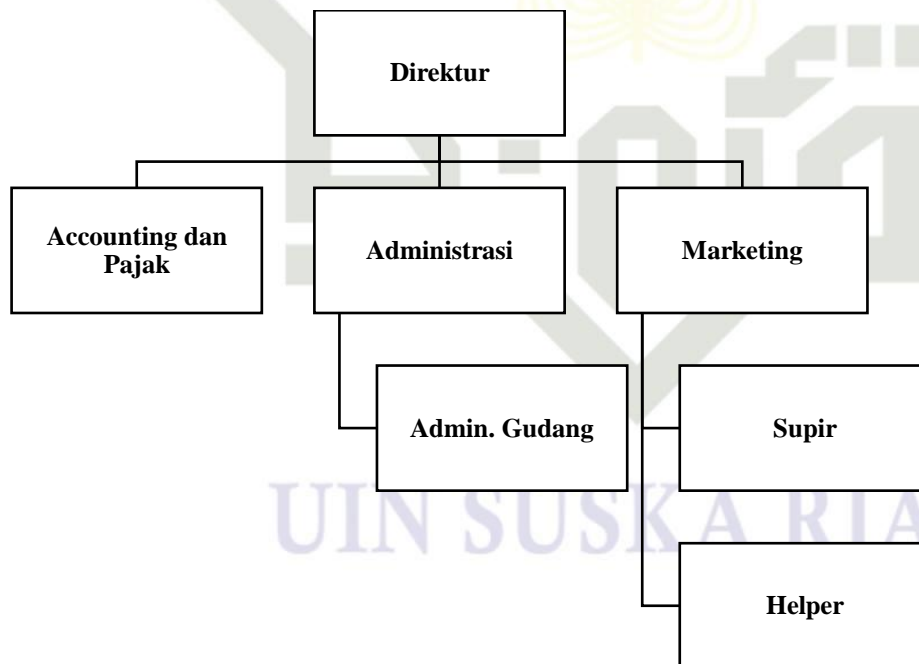
BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri adalah suatu organisasi bisnis yang bergerak di bidang produksi dan penjualan alat-alat pertanian dan perlengkapan pertanian. CV RJM Rumbio Jaya Mandiri ini berdiri dari tahun 2008 sampai sekarang. CV. RJM dulunya hanyalah perusahaan kecil yang dirintis oleh 5 orang dan dengan bertambahnya waktu mulai berkembang seperti sekarang dan memiliki karyawan hingga puluhan orang. CV ini berada di Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten tepatnya di desa teratak.

4.2 Struktur Organisasi CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri



Sumber : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri (2023)

- 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 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.

4.3 Fungsi dan Tugas Karyawan

Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab satu sama lainnya, berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang disiplin agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Berikut ini akan dideskripsikan secara jelas fungsi dari tiap-tiap bagian yang terdapat pada CV RJM Rumbio Jaya Mandiri

4.3.1 Direktur

Tugas dan wewenang direktur adalah mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan kegiatan, pengembangan usaha dengan merumuskan kebijakan dan perencanaan serta mengkoordinasikan perencanaan, penelitian dan pengembangan usahanya.

4.3.2 Accounting dan Pajak

Tugas dan wewenang dari *accounting* dan pajak adalah untuk melakukan segala pencatatan dan pengawasan terkait segala proses yang berkaitan dengan akuntansi dan pajak perusahaan.

4.3.3 Administrasi

Tugas dan wewenang dari administrasi adalah membantu eksekutif dalam hal mengorganisir dan memantau tugas administratif seperti menyusun dokumen, jadwal *meeting*, akomodasi perusahaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

4.3.4 Marketing

Tugas dan wewenang dari marketing adalah mengembangkan dan melaksanakan konsep strategi dari pemasaran yang telah direncanakan. Staff marketing juga berkontribusi pada rencana pemasaran, branding, periklanan yang

adanya. Serta membantu pengembangan inisiatif baru yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

4.3.5 Admin Gudang

Tugas dan wewenang dari admin gudang adalah mencatat barang yang masuk dan keluar dari gudang, termasuk jumlah stok barang, keluar masuknya distribusi barang, pemesanan barang, hingga klaim pembayaran atas pembelian.

4.3.6 Supir

Tugas dan wewenang dari supir adalah melakukan pengiriman barang dari supplier membantu penagihan kepelanggan, membuat laporan pengiriman atau ekspedisi, melakukan kegiatan packing barang digudang jika dibutuhkan.

4.3.7 Helper

Tugas dan wewenang dari helper adalah menerima barang masuk dan keluar dserta memeriksa apakah barang tidak rusak dan berkualitas dengan baik. Menghitung barang yang diterima dan membantu staff gudang dalam mengambil barang tertentu dari penyimpanan sesuai dengan pesanan pengiriman.

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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik pimpinan maka kinerja juga diharapkan semakin meningkat.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, hal ini menjelaskan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi rasa puas karyawan dalam bekerja diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan.

4. Secara bersamaan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri, dengan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 82% sementara 18% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri disarankan untuk lebih aktif dalam mendukung karyawan seperti membangun komunikasi yang lebih baik sehingga setiap arahan dapat tersampaikan dengan jelas agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan harapan.
2. Kepada manajemen CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri diharapkan dapat mendorong motivasi kerja karyawan dengan memberikan dan memenuhi semua kebutuhan karyawan didalam mendorong peningkatan kinerja yang diharapkan diantaranya pemberian gaji dan bonus sesuai dengan pekerjaan. Selain itu juga diharapkan untuk perusahaan agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik diperusahaan.
3. Kepada pihak manajemen CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri juga disarankan dapat selalu memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya dalam bekerja , jaminan mendapatkan promosi dan menyediakan fasilitas kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja bagi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan keputusan pembelian. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

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.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahan (2015). Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Adiana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. London: Institute of Personnel and Development London.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 1–6.
- Astarina, I., & Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma .Diambil dari <https://books.google.com.sg/books?id=96B1EAAAQBAJ>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Erni, T., & Sule, S. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Media.
- Gele, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337–3067.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25* (Ed. 9). Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Greenberg, J. (2011). *Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace*. New York: American Psychological Association.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Haibuan, M. (2012). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (7 ed.). Jakarta: PT

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 Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bumi Aksara.

Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).

Judiantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Li T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.

Lumantow, R. Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada pt. Deho canning company bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.

Priyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher.

Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian: Untuk S-1, S-2, dan S-3*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Ed. 13, ce). Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.

Sabarofek, M. S. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Basya Media Utama. Diambil dari <https://books.google.com.sg/books?id=5zZxEAAAQBAJ>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media. Diambil dari <https://books.google.co.id/books?id=sMNoDwAAQBAJ>
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119–127.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, A. I. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam. *BENING*, 4(2), 1–21.
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatis dan R&D* (Alfabeta). Bandung.
- Sulasri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi riau. *JIM UPB*, 5(1), 26–40.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Suprisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cet. 10). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wakir, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

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.



LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. RJM RUMBIO JAYA MANDIRI”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tMenurut Bapak/Ibu checklist (√) pada jawaban yang Menurut Bapak/Ibu jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Keterangan Skor Penilaian

- 1. Sangat Setuju : SS
- 2. Setuju : S
- 3. Netral : N
- 4. Kurang Setuju : KS
- 5. Tidak Setuju : TS

PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
	KUALITAS					
1	Menurut Bapak/Ibu selama bekerja di Perusahaan Bapak/Ibu tidak pernah mendapat teguran berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang Bapak/Ibu selesaikan					
2	Menurut Bapak/Ibu setiap pekerjaan yang Bapak/Ibu selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil dan tidak banyak terjadi kecacatan					
	KUANTITAS					
3	Menurut Bapak/Ibu pekerjaan yang Bapak/Ibu selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Menurut Bapak/Ibu jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi stMenurut Bapak/Ibur perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang					
	EFEKTIVITAS					
5	Menurut Bapak/Ibu karyawan selalu memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang belum selesai pekerjaannya					
6	Menurut Bapak/Ibu selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, mesin-mesin pabrik, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal					
	KEMANDIRIAN					
7	Menurut Bapak/Ibu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari Kepala bagian produksi atau rekan kerja					
8	Menurut Bapak/Ibu selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
	KOMITMEN KERJA					
9	Menurut Bapak/Ibu apabila ada perusahaan lain yang menawarkan posisi kerja dengan gaji lebih tinggi, tetap loyal untuk bekerja di perusahaan sekarang.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
	BERSIFAT ADIL					
1	Menurut Bapak/Ibu Kepala bagian/unit tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas					
2	Menurut Bapak/Ibu Perusahaan memberikan teguran atau sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat					
	MENDUKUNG TERCAPAINYA TUJUAN					
3	Menurut Bapak/Ibu Perusahaan mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya					
4	Menurut Bapak/Ibu Perusahaan selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya					
	SEBAGAI WAKIL ORGANISASI					
5	Menurut Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan sering dipercaya untuk mewakili perusahaan dalam setiap rapat organisasi					
6	Menurut Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan memiliki sikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi					
	SUMBER INSPIRASI					
7	Menurut Bapak/Ibu selalu berpenampilan rapi dan menarik					
8	Menurut Bapak/Ibu ketika ada masalah dalam perusahaan selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan					
9	Menurut Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan memberikan sikap teladan untuk karyawan yang dapat dicontoh dalam pekerjaan					
	BERSIKAP MENGHARGAI					
10	Menurut Bapak/Ibu Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila mengerjakan tugas dengan baik					
11	Menurut Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya, misalnya menyapa setiap karyawannya di kantor					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
	KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada setiap karyawannya					
2	Menurut Bapak/Ibu, Karyawan dapat mengambil cuti dari pekerjaan sesuai dengan jatah yang telah ditentukan perusahaan					
3	Menurut Bapak/Ibu, Karyawan mendapatkan tunjangan uang makan dari perusahaan					
	KEBUTUHAN RASA AMAN					
4	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan memberikan asuransi keamanan kepada karyawannya					
5	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan menyediakan tempat parkir yang luas dan aman untuk kendaraan karyawan					
	KEBUTUHAN SOSIAL					
6	Menurut Bapak/Ibu, rekan kerja bersedia membantu apabila Bapak/Ibu mengalami kesulitan					
	KEBUTUHAN PENGHARGAAN DIRI					
7	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawannya yang berprestasi					
8	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan					
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
9	Menurut Bapak/Ibu, Karyawan diberi kesempatan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja					
10	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan menyampaikan gagasan di dalam suatu rapat perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
	KEPUASAN KERJA TERHADAP GAJI					
1	Menurut Bapak/Ibu, Perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku					
2	Menurut Bapak/Ibu, gaji yang diperoleh cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
	KEPUASAN KERJA TERHADAP PROMOSI					
3	Bapak/Ibu senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
4	Bapak/Ibu senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
	KEPUASAN KERJA TERHADAP REKAN KERJA					
5	Bapak/Ibu senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
6	Bapak/Ibu senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
	KEPUASAN KERJA TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI					
7	Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan dan kemampuan yang dimiliki					
8	Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					

TERIMA KASIH

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.

Lampiran 2. Tabulasi Data

Sampel	Usia Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
Sampel 1	<25 Tahun	Perempuan	Sarjana	1 Tahun
Sampel 2	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 - 5 Tahun
Sampel 3	<25 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 Tahun
Sampel 4	<25 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 - 5 Tahun
Sampel 5	<25 Tahun	Perempuan	Sarjana	1 - 5 Tahun
Sampel 6	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 Tahun
Sampel 7	<25 Tahun	Perempuan	Sarjana	1 - 5 Tahun
Sampel 8	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1 - 5 Tahun
Sampel 9	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana	6 - 10 Tahun
Sampel 10	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	6 - 10 Tahun
Sampel 11	<25 Tahun	Perempuan	Sarjana	1 - 5 Tahun
Sampel 12	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 Tahun
Sampel 13	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 14	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 15	<25 Tahun	Perempuan	SLTA/SMK/SMA	1 Tahun
Sampel 16	<25 Tahun	Perempuan	SLTA/SMK/SMA	1 - 5 Tahun
Sampel 17	<25 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 - 5 Tahun
Sampel 18	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 - 5 Tahun
Sampel 19	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	1 - 5 Tahun
Sampel 20	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 21	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 22	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 23	26 - 30 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 24	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 25	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 26	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 27	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 28	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 29	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 30	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 31	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 32	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 33	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 34	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 35	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 36	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 37	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun

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 Dilindungi Undang-Undang

Sampel	Usia Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
Sampel 38	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 39	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 40	31 - 35 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	>10 Tahun
Sampel 41	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 42	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun
Sampel 43	>36 Tahun	Laki - Laki	SLTA/SMK/SMA	6 - 10 Tahun

Sampel	Kepemimpinan (X1)											Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	
Sampel 1	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	49
Sampel 2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	49
Sampel 3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	48
Sampel 4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	45
Sampel 5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49
Sampel 6	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	44
Sampel 7	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	48
Sampel 8	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	36
Sampel 9	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	37
Sampel 10	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	47
Sampel 11	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	40
Sampel 12	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	43
Sampel 13	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
Sampel 14	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	44
Sampel 15	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	36
Sampel 16	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	44
Sampel 17	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	41
Sampel 18	3	4	3	4	3	2	5	4	3	3	5	39
Sampel 19	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	35
Sampel 20	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48
Sampel 21	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	46
Sampel 22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
Sampel 23	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	52
Sampel 24	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	43
Sampel 25	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
Sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
Sampel 27	4	4	2	3	4	5	4	4	2	3	4	39
Sampel 28	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	40

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Kepemimpinan (X1)											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	Total
Sampel 29	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	45
Sampel 30	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	28
Sampel 31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48
Sampel 32	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	42
Sampel 33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	51
Sampel 34	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	29
Sampel 35	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	29
Sampel 36	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	42
Sampel 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
Sampel 38	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48
Sampel 39	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	42
Sampel 40	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
Sampel 41	2	3	5	4	3	2	2	3	4	2	3	33
Sampel 42	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	38
Sampel 43	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	40

Sampel	Motivasi Kerja (X2)										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
Sampel 1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
Sampel 2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Sampel 3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	44
Sampel 4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	41
Sampel 5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	41
Sampel 6	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	41
Sampel 7	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	42
Sampel 8	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	36
Sampel 9	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	36
Sampel 10	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	45
Sampel 11	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	42
Sampel 12	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	40
Sampel 13	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
Sampel 14	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	39
Sampel 15	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
Sampel 16	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	41
Sampel 17	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	39
Sampel 18	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	28
Sampel 19	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	34
Sampel 20	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sampel	Motivasi Kerja (X2)										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
Sampel 21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
Sampel 22	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	43
Sampel 23	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	43
Sampel 24	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	40
Sampel 25	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	41
Sampel 26	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	37
Sampel 27	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	37
Sampel 28	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	37
Sampel 29	3	4	4	5	4	5	5	3	4	2	39
Sampel 30	4	3	2	5	2	3	2	2	2	3	28
Sampel 31	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	43
Sampel 32	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
Sampel 33	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	43
Sampel 34	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	28
Sampel 35	4	5	2	3	3	3	3	2	4	4	33
Sampel 36	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
Sampel 37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
Sampel 38	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	43
Sampel 39	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
Sampel 40	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	43
Sampel 41	4	4	5	2	3	2	2	2	4	4	32
Sampel 42	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	41
Sampel 43	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	41

Sampel	Kepuasan Kerja (X3)								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Sampel 1	4	4	3	4	3	4	5	4	31
Sampel 2	5	3	4	5	5	5	5	5	37
Sampel 3	3	4	4	5	4	3	5	5	33
Sampel 4	5	3	3	4	3	5	4	4	31
Sampel 5	5	5	4	5	5	4	5	5	38
Sampel 6	5	4	3	4	4	4	4	4	32
Sampel 7	5	5	4	5	4	5	5	5	38
Sampel 8	5	3	4	3	3	4	3	3	28
Sampel 9	5	3	4	3	3	4	3	3	28
Sampel 10	5	3	4	4	5	5	4	4	34
Sampel 11	5	3	4	4	4	5	4	4	33
Sampel 12	4	4	4	4	3	4	5	3	31

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau. Saat ini dimiliki oleh UIN Suska Riau. UIN SUSKA RIAU

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.

Sampel	Kepuasan Kerja (X3)								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Sampel 13	5	5	5	5	5	5	4	5	39
Sampel 14	5	4	3	4	4	5	4	4	33
Sampel 15	5	5	5	5	5	5	3	5	38
Sampel 16	5	4	3	3	5	5	3	3	31
Sampel 17	3	3	3	4	5	5	4	4	31
Sampel 18	4	4	4	3	3	4	3	3	28
Sampel 19	3	3	4	3	4	3	3	3	26
Sampel 20	5	4	5	4	5	5	4	4	36
Sampel 21	4	5	4	4	4	4	4	4	33
Sampel 22	5	4	4	5	5	5	5	5	38
Sampel 23	5	5	4	5	4	5	5	5	38
Sampel 24	4	3	4	5	4	4	5	5	34
Sampel 25	4	3	4	5	5	4	5	5	35
Sampel 26	5	4	4	4	4	5	4	4	34
Sampel 27	3	4	4	5	4	3	5	5	33
Sampel 28	5	3	3	4	3	5	4	4	31
Sampel 29	5	4	4	5	5	4	5	5	37
Sampel 30	5	3	4	3	3	4	3	3	28
Sampel 31	5	4	5	4	5	5	4	4	36
Sampel 32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
Sampel 33	5	4	4	5	5	5	5	5	38
Sampel 34	5	4	4	3	3	5	3	3	30
Sampel 35	3	3	4	3	3	5	3	3	27
Sampel 36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 38	5	4	5	4	5	5	4	4	36
Sampel 39	4	5	4	4	4	4	4	4	33
Sampel 40	5	4	4	5	5	5	5	5	38
Sampel 41	4	4	3	3	4	3	3	3	27
Sampel 42	5	5	4	5	5	4	5	5	38
Sampel 43	5	4	3	4	4	4	4	4	32

Sampel	Kinerja Karyawan (Y)									Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	
Sampel 1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
Sampel 2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
Sampel 3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	40
Sampel 4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	41
Sampel 5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41

Lampiran 3. Hasil Olahan Data

**ANALISIS DESKRIPTIF DATA
KEPEMIMPINAN**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	7	16.3	16.3	23.3
	4.00	17	39.5	39.5	62.8
	5.00	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	37.2	37.2	37.2
	4.00	19	44.2	44.2	81.4
	5.00	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	5	11.6	11.6	18.6
	4.00	15	34.9	34.9	53.5
	5.00	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.7	4.7	4.7
	3.00	6	14.0	14.0	18.6
	4.00	20	46.5	46.5	65.1
	5.00	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	27.9	27.9	27.9
	4.00	20	46.5	46.5	74.4
	5.00	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.3	9.3	9.3
	3.00	8	18.6	18.6	27.9

- 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 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.

	4.00	21	48.8	48.8	76.7
	5.00	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	5	11.6	11.6	18.6
	4.00	25	58.1	58.1	76.7
	5.00	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	37.2	37.2	37.2
	4.00	19	44.2	44.2	81.4
	5.00	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.6	11.6	11.6
	3.00	8	18.6	18.6	30.2
	4.00	23	53.5	53.5	83.7
	5.00	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	16	37.2	37.2	44.2
	4.00	15	34.9	34.9	79.1
	5.00	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	14	32.6	32.6	34.9
	4.00	21	48.8	48.8	83.7
	5.00	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	13	30.2	30.2	32.6
	4.00	22	51.2	51.2	83.7
	5.00	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.7	4.7	4.7
	3.00	9	20.9	20.9	25.6
	4.00	22	51.2	51.2	76.7
	5.00	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.7	4.7	4.7
	3.00	7	16.3	16.3	20.9
	4.00	18	41.9	41.9	62.8
	5.00	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	3	7.0	7.0	9.3
	4.00	8	18.6	18.6	27.9
	5.00	31	72.1	72.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	13	30.2	30.2	37.2
	4.00	23	53.5	53.5	90.7
	5.00	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	7	16.3	16.3	23.3
	4.00	16	37.2	37.2	60.5
	5.00	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0	7.0
	3.00	7	16.3	16.3	23.3
	4.00	16	37.2	37.2	60.5
	5.00	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0
	3.00	7	16.3	23.3
	4.00	16	37.2	60.5
	5.00	17	39.5	100.0
Total		43	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.0	7.0
	3.00	14	32.6	39.5
	4.00	19	44.2	83.7
	5.00	7	16.3	100.0
Total		43	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3
	3.00	16	37.2	39.5
	4.00	17	39.5	79.1
	5.00	9	20.9	100.0
Total		43	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.6	11.6
	3.00	10	23.3	34.9
	4.00	24	55.8	90.7
	5.00	4	9.3	100.0
Total		43	100.0	

KEPUASAN KERJA

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.6	11.6
	4.00	9	20.9	32.6
	5.00	29	67.4	100.0
Total		43	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	30.2	30.2
	4.00	19	44.2	74.4
	5.00	11	25.6	100.0
Total		43	100.0	

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.

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	20.9	20.9
	4.00	27	62.8	83.7
	5.00	7	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	20.9	20.9
	4.00	17	39.5	60.5
	5.00	17	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	23.3	23.3
	4.00	15	34.9	58.1
	5.00	18	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.3	9.3
	4.00	16	37.2	46.5
	5.00	23	53.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	23.3	23.3
	4.00	16	37.2	60.5
	5.00	17	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	23.3	23.3
	4.00	16	37.2	60.5
	5.00	17	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

KINERJA KARYAWAN

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	18.6	18.6	18.6
4.00	15	34.9	34.9	53.5
5.00	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	18.6	18.6	18.6
4.00	16	37.2	37.2	55.8
5.00	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.3	23.3	23.3
4.00	12	27.9	27.9	51.2
5.00	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	9.3	9.3	9.3
4.00	11	25.6	25.6	34.9
5.00	28	65.1	65.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	14.0	14.0	14.0
4.00	18	41.9	41.9	55.8
5.00	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	14.0	14.0	14.0
4.00	22	51.2	51.2	65.1
5.00	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	16.3	16.3	16.3
4.00	16	37.2	37.2	53.5

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 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.

	5.00	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.3	9.3
	4.00	16	37.2	46.5
	5.00	23	53.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Y..9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	23.3	23.3
	4.00	16	37.2	60.5
	5.00	17	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	43	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.0000	32.286	.677	.882
X1.2	39.2558	35.481	.470	.893
X1.3	38.8605	33.361	.560	.889
X1.4	38.9535	33.379	.637	.884
X1.5	39.0930	36.563	.336	.900
X1.6	39.2093	32.503	.673	.882
X1.7	39.0930	32.896	.715	.880
X1.8	39.2558	34.147	.635	.885
X1.9	39.3256	31.749	.770	.876
X1.10	39.3721	32.001	.730	.878
X1.11	39.2791	34.158	.623	.885

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

MOTIVASI KERJA

	N	%
Cases		
Valid	43	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.6047	21.769	.410	.807
X2.2	35.4884	21.922	.340	.814
X2.3	35.3023	20.883	.450	.803
X2.4	34.8140	21.203	.503	.798
X2.5	35.7674	20.849	.537	.794
X2.6	35.3256	18.796	.684	.775
X2.7	35.3256	18.796	.684	.775
X2.8	35.7209	20.682	.493	.798
X2.9	35.6279	20.715	.512	.796
X2.10	35.7907	21.931	.328	.816

KEPUASAN KERJA

	N	%
Cases		
Valid	43	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.0465	13.188	.308	.827
X3.2	29.6512	12.375	.433	.812
X3.3	29.6512	13.090	.399	.815

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.4	29.4186	10.583	.821	.754
X3.5	29.4186	11.202	.642	.782
X3.6	29.1628	13.330	.303	.827
X3.7	29.4419	11.538	.580	.791
X3.8	29.4419	10.491	.814	.754

KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.4884	11.827	.553	.732
Y.2	34.5116	12.875	.344	.764
Y.3	34.5116	11.970	.474	.745
Y.4	34.2093	12.693	.462	.747
Y.5	34.4651	12.826	.394	.756
Y.6	34.5581	13.062	.371	.759
Y.7	34.4651	11.921	.558	.731
Y.8	34.3256	13.177	.353	.761
Y.9	34.6047	11.769	.546	.732

**ANALISIS DATA
UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

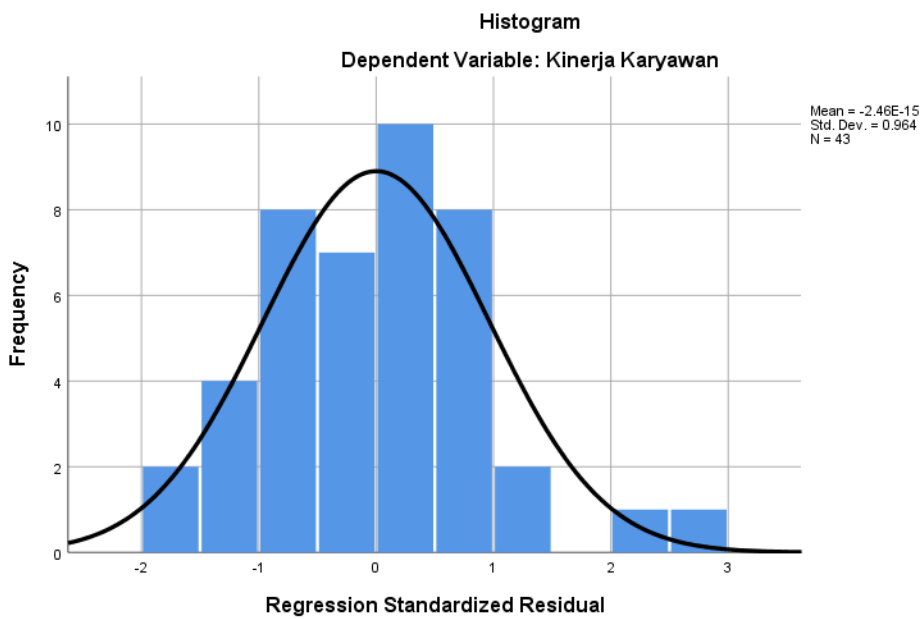
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60096507
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.094
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

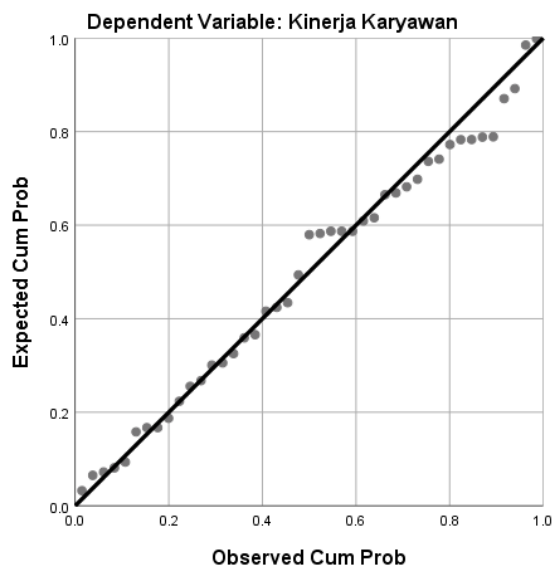


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.275	2.388		3.465	.001		
	Kepemimpinan	.179	.076	.291	2.358	.023	.282	3.549
	Motivasi Kerja	.369	.094	.472	3.913	.000	.294	3.398

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

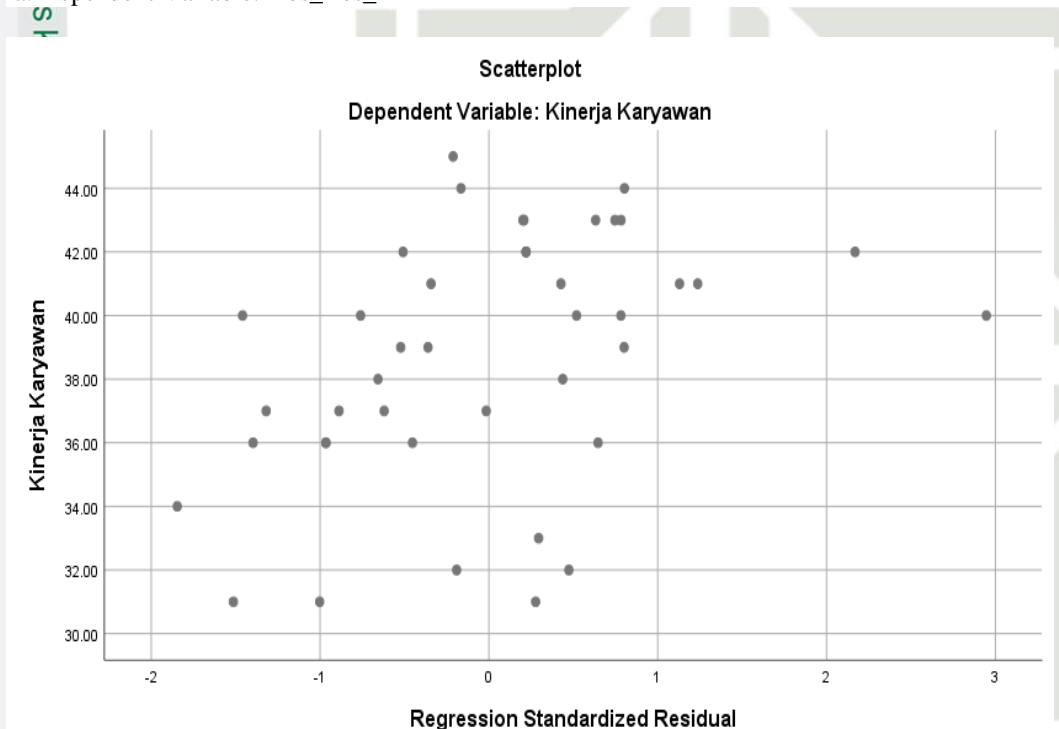
Kepuasan Kerja	.247	.087	.246	2.833	.007	.567	1.763
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.408	.821		2.933	.006
	Kepemimpinan	.003	.026	.035	.124	.902
	Motivasi Kerja	-.012	.032	-.099	-.357	.723
	Kepuasan Kerja	-.045	.030	-.301	-1.508	.140

a. Dependent Variable: Abs_Res_1



UJI AUTOKORELASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.820	1.66140	1.836

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS REGRES LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.275	2.388		3.465	.001		



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.

Kepemimpinan	.179	.076	.291	2.358	.023	.282	3.549
Motivasi Kerja	.369	.094	.472	3.913	.000	.294	3.398
Kepuasan Kerja	.247	.087	.246	2.833	.007	.567	1.763

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI T PARSIAL

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.275	2.388		3.465	.001		
	Kepemimpinan	.179	.076	.291	2.358	.023	.282	3.549
	Motivasi Kerja	.369	.094	.472	3.913	.000	.294	3.398
	Kepuasan Kerja	.247	.087	.246	2.833	.007	.567	1.763

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI F SIMULTAN

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.025	3	178.675	64.731	.000 ^b
	Residual	107.650	39	2.760		
	Total	643.674	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

KOEFISIEN DETERMINASI

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.820	1.66140	1.836

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian

© Hak

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.



of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hal : -

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial

Di Tempat :

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raja Putri Dang Suri

Nim : 11870122076

Mahasiswa : S1 Manajemen SDM

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan Judul

Demikian Surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih

Terak Rumbio Jaya, 23 Juni 2022

Hormat Kami,

Pimpinan Perusahaan CV.RJM


BAKHTIAR


State Islamiy Uin suska Riau
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

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.



SURAT KETERANGAN

Atas nama Pimpinan Perusahaan CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri :

Nama : BAKHTIAR
 Jabatan : MANAJER UMUM
 Perusahaan : CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri

Dengan Ini menerangkan bahwa :

Nama : Raja Putri Dang Suri
 NIM : 11870122076
 Program Studi : S1 Manajemen SDM
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan
 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
 CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri

Bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian dari juni 2022 s.d dengan selesai dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV.RJM Rumbio Jaya Mandiri”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tertak Rumbio Jaya, 06 Oktober , 2023

Hormat Kami,

Pimpinan Perusahaan CV.RJM



BAKHTIAR

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 Sultan Syarif Kasim Riau



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Raja Putri Dang Suri adalah anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan ayahanda Raja Husin dan Ibunda Mukminah yang dilahirkan pada hari ahad 12 Maret 2000. Penulis menyelesaikan studi di kampung halaman pada jenjang SD Madrasah Ibtidaiyah Nurul Amanatul Haq Kota di Batam pada tahun 2012, kemudian melanjutkan Pendidikan pada jenjang SMPN 25 di Kota Batam dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan kembali pendidikan SMAN 4 di Kota Batam dan selesai pada tahun 2018. Kemudian penullis melanutkan studi S1 manajemen di UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil jurusan manajemen.

Sebagai tugas akhir penulis melaksanakan penelitian pada bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Oktober 2023 di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri. Atas rahmat Allah yang maha kuasa dan dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan jjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. RJM Rumbio Jaya Mandiri Kabupaten Kampar dibawah bimbingan langsung dari ibu Dr. Hariza Hasyim, SE,M.Si sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian 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.