

- 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.

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CHINOSS COFFESPACE* KOTA PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

FEBRI HIDAYAT
NIM.12070116414

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2024**



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.

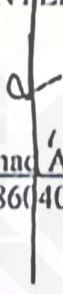
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FEBRI HIDAYAT
NIM : 12070116414
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CHINOSS COFFESPACE* KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING


Dr. Muhammad April, SH, M.Hum,
 NIP. 198604052023211018

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Hj. MAFYARNI, SE., MM
 NIP. 197008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 197205132007012018



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febri Hidayat
NIM : 12070116414
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Chinoss Coffespace Kota Pekanbaru

Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si

NIP/NIK. 19781025 200604 1 002

Sekretaris

Yessi Nesneri, SE., MM

NIP/NIK. 19870629 202012 2 008

Penguji 1

Hj. Qomariah Lahamid, SE, M.Si

NIP/NIK. 19750704 200710 2 001

Penguji 2

Ilham Chanra Putra, SE. MM

NIP/NIK. 19890329 201903 1 008



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : FEBRI HIDAYAT

NIM : 12070116414

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 18 Februari 2000

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada Chinoss Coffespace
Kota Pekanbaru

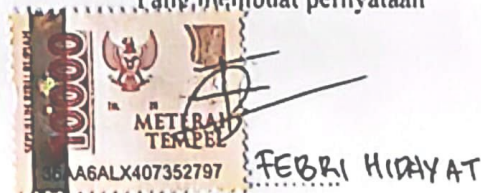
Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* 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 Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* 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, ... 29 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



NIM : 12070116414

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CHINOSS COFFESPACE* KOTA PEKANBARU

Oleh :

Febri Hidayat
NIM. 12070116414

Penilaian kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru banyak faktor yang mempengaruhi agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien determinasi sebesar 0,388 atau sebesar 38,8% hal ini menunjukkan bahwa 38,8% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepuasan Kerja dan 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CHINOSS COFFESPACE PEKANBARU CITY

By :

Febri Hidayat
NIM. 12070116414

Employee performance assessment at Chinoss Coffeespace Pekanbaru City has many factors that influence so that the resulting performance can be optimal. This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at Chinoss Coffeespace Pekanbaru City. This study uses a quantitative descriptive method that describes variables as they are supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used are primary data and secondary data. The population in this study amounted to 32 people and the sample used in this study amounted to 32 people. The results of the study indicate that motivation affects employee performance, as well as job satisfaction affects employees at Chinoss Coffeespace Pekanbaru City. Motivation and job satisfaction affect employees at Chinoss Coffeespace Pekanbaru City. The magnitude of the influence is indicated by the determination coefficient of 0.388 or 38.8%, this shows that 38.8% of employee performance is influenced by Motivation and Job Satisfaction and 61.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance



KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CHINOSS COFFESPACE* KOTA PEKANBARU” tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat menuju skripsi untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun.

Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Ernawati dan Ayahanda A. Syarifudin, terimakasih telah memberikan semangat, serta selalu mendoakan Ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan Ananda hingga saat ini. Terimakasih saya ucapkan kepada


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

saudara laki-laki saya Erwin dan saudara perempuan saya Fadillah Destri Syafna yang selalu menyayangi, mendukung, mendoakan dan selalu percaya kepada kemampuan saya untuk mewujudkan mimpi-mimpi yang saya miliki termasuk menyelesaikan perkuliahan dengan sebaik yang saya bisa. Untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua dan saudara perempuan saya yang sangat saya sayangi dan saya syukuri kehadirannya.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada yth :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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 mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

7. Bapak Fakhurrozi, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Sahwitri Triandani, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada penulis.
9. Bapak Dr. Muhammad April, SH, M.Hum selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.
10. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
11. Pimpinan, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. *Owner* dan karyawan *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
13. Keluarga besar Lokal Manajemen E dan MSDM D yang telah menemani penulis serta memberikan motivasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.
14. Bapak Hadi Saputra dan Hendra Gunawan selaku penasehat dan pelatih futsal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta do'a kepada penulis.
15. Keluarga besar El-Hadi *Family* yang selalu mendo'akan dan memberikan motivasi kepada penulis.

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.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat diperlukan untuk kesempurnaan dan kemajuan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembang ilmu baru kedepannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 22 Juli 2024
Penulis

Febri Hidayat
12070116414

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 mengemukakan 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.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Motivasi Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja	16
2.2 Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.3 Kinerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja	22
2.3.2 Tujuan dan Karakteristik Kinerja	23
2.3.3 Indikator Kinerja.....	24
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.4 Hubungan Antar Variabel	27
2.4.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	27
2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.5 Pandangan Islam	29
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja.....	29
2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu	33
2.7 Kerangka Pemikiran.....	35
2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian	36
2.9 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.2 Jenis dan Sumber Data	41

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

3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian	44
3.6 Uji Kualitas Data	44
3.7 Analisis Data	45
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.10 Uji Hipotesis	50
3.11 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	52
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	54
4.1 Sejarah <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru.....	54
4.2 Logo dan Visi <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru.....	55
4.2.1 Logo <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	55
4.2.2 Visi <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	56
4.3 Operasional dan Menu pada <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru.....	56
4.4 Struktur <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Karakteristik Responden	59
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	60
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
5.2 Deskripsi Variabel.....	61
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1).....	61
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	63
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	66
5.3 Uji Kualitas Data	68
5.3.1 Uji Validitas Data	68
5.3.2 Uji Reliabilitas	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	70
5.4.1 Uji Normalitas	70
5.4.2 Hasil Uji Autokorelasi	71
5.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
5.4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	73
5.5 Hasil Uji Hipotesis	74
5.5.1 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda	74
5.5.2 Pembuktian Hipotesis Secara Total atau Simultan (Uji F).....	75
5.5.3 Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	76
5.5.4 Koefisien Determinasi (R ²).....	77
5.6 Pembahasan	79
5.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	79
5.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	80

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.

5.6.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	81
--	----

BAB VI PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan.....	83
6.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Logo <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	55
Gambar 4.2 Struktur <i>Chinoss Coffespace</i> Kota Pekanbaru	58



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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Posisi dan Jumlah Karyawan <i>Chinoss Coffespace</i>	4
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan <i>Chinoss Coffespace</i>	5
Tabel 1.3 Jumlah <i>Labour turn over Chinoss Coffespace</i> Cabang Sukajadi.....	8
Tabel 1.4 Jumlah <i>Labour turn over Chinoss Coffespace</i> Cabang Gobah	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Indikator Variabel	37
Tabel 3.1 Skala Likert	46
Tabel 3.2 Interval Koefisien Korelasi (R).....	52
Tabel 4.1 Daftar Menu Minuman di <i>Chinoss Coffespace</i>	57
Tabel 4.2 Daftar Menu Makanan di <i>Chinoss Coffespace</i>	58
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja.....	61
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	63
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 5.7 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 5.8 Reliabilitas Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	77
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	78

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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah salah satu aset yang menjadi tolak ukur kesuksesan perusahaan tersebut. penunjang keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan sistem manajemen yang baik pula. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Melihat kondisi diatas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Oleh karenanya Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan

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

yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM),

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap usaha yang dijalankan, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) suatu usaha tidak dapat berjalan secara maksimal meskipun mesin atau peralatan yang digunakan sudah berteknologi canggih. Hal tersebut dikarenakan mesin atau peralatan dengan teknologi yang canggih tetap membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengoperasikannya. Persaingan antar usaha saat ini sangat ketat, para pelaku usaha terus dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam mempertahankan usahanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh suatu usaha baik untuk usaha besar dan kecil yang bergerak disuatu bidang tertentu, seperti *coffee shop*. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk terus berkembang dan mampu bersaing. Pada usaha *coffee shop* yang saat ini semakin banyak dan semakin meningkat persaingannya, dalam hal ini tentunya perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan yang harus disiapkan untuk mempertahankan perusahaan, baik dari Sumber Daya Manusia (SDM) atau fasilitas yang disediakan. (Umam & Atho'illah, 2021).

Untuk menjalankan *coffee shop* ini diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dan berkemampuan. Oleh karena itu, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan dengan memastikan bahwa karyawan yang bekerja adalah karyawan yang memiliki kualifikasi yang

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.

sesuai untuk keberhasilan *coffee shop* tersebut. Selain itu, sebagai seorang pelaku usaha juga harus memperhatikan kepuasan karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Secara garis besar, konsep kinerja adalah seperangkat tugas luar biasa yang dapat diselesaikan melalui keterlibatan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan keterampilan karyawan utama mereka sesuai dengan tugas yang ditugaskan atau didelegasikan (Alam & Putri, 2023). Apabila karyawan meiliki komitmen tinggi dalam bekerja, maka akan menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan oleh suatu usaha karena kinerja karyawan menjadi penuntun usaha untuk dapat mencapai tujuannya. Dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat dilakukan dengan menerapkan sistem pembeirian *reward* atau penghargaan atas kinerja karyawannya, memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan ide, dan melangsungkan program pelatihan bagi karyawan seperti pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

Chinoss Coffespace merupakan sebuah *coffee shop* yang dibangun oleh pemiliknya yaitu Ganang Maulana Ibrahim pada 20 Desember 2019. Motivasi dibangunnya *coffee shop* ini karena pemilik ingin membuka lapangan pekerjaan dan ingin menjual kopi yang bisa dinikmati oleh semua orang dengan cita rasa yang berkelas sehingga pemilik memilih membangun *Chinoss Coffespace*. *Chinoss Coffespace* memiliki tiga *store* di Kota Pekanbaru, yaitu berada di Jalan Beilibis tepatnya di daerah Sukajadi, Jalan

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

Lembaga Pemasarakatan tepatnya di daerah Gobah, serta di Jalan H.R Subrantas tepatnya di daerah Panam. *Coffee shop* ini beroperasi mulai pukul 08.00 hingga 22.00 WIB.

Tabel 1.1 Posisi dan Jumlah Karyawan *Chinoss Coffespace*

No.	Posisi	Jumlah
1.	Manajer	1 Orang
2.	Kepala Kitchen	3 Orang
3.	Kitchen	6 orang
4.	Waiters/Waitress	5 Orang
5.	Barista	13 Orang
6.	Manajer Keuangan	1 Orang
7.	Kasir	3 Orang
Total		32 Orang

Sumber : *Chinoss Coffespace Kota Pekanbaru Tahun 2023*

Berawal dari ingin mencoba-coba dan membuka lapangan pekerjaan buat teman-teman yang lain, pemilik *coffee shop* pun terpikirkan untuk mendirikan *coffee shop* serta tempat tongkrong asik para pecinta kopi di Kota Pekanbaru sehingga tercetuslah ide-ide serta konsep *coffee shop* yang dinamakan “*Chinoss Coffespace*”. Pemilik *coffee shop* ini ingin fokus berjualan olahan kopi serta menambah menu varian kopi dan non kopi yang menggunakan berbagai mesin pengolah kopi dengan harga varian kopi yang paling tinggi, yaitu Rp35.000,- dan harga varian non kopi paling tinggi, yaitu Rp27.0000,-. Untuk jenis kopi yang paling *recomended* adalah varian *ice* kopilu.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas pelayanan yang diberikan karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah *coffee shop*. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Namun, sering kali *coffee*



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

shop menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi dan kepuasan karyawan, terutama karena karakteristik pekerjaan yang bisa bersifat repetitif, jam kerja yang panjang, serta gaji yang tidak selalu kompetitif.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan *Chinoss Coffespace* kepemimpinan dalam *coffe shop* belum sepenuhnya efektif dalam memberikan motivasi kepada karyawan, terutama karena jarang nya pemimpin melakukan pertemuan dengan karyawan *coffe shop* untuk memberikan umpan balik yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Selain itu dorongan internal karyawan sendiri juga terbilang rendah ini disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang sudah diberikan oleh *chinoss coffespace*. Serta tidak adanya pengakuan akan penghargaan kemampuan, yaitu penghargaan atas prestasi atau kinerja yang telah mereka lakukan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan akan penghargaan ini merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi motivasi.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru Tahun 2020-2023

No.	Tahun	Hari kerja	Absensi	Persentase
1.	2020	350	70	20%
2.	2021	350	110	31,42%
3.	2022	350	125	35,71%
4.	2023	350	149	42,57%

Sumber : *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru Tahun 2023

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.2, maka dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran paling banyak terjadi pada tahun 2023. Dimana

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

ketidakhadiran tercatat sebesar 42,57% yang disebabkan karena sakit, ijin, dan adanya kepentingan mendadak, serta keterlambatan.

Selain dari absensi *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru ada juga beberapa masalah yang terlihat pada saat observasi, yaitu adapun masalah yang terlihat pada *Chinos Coffespace* cabang Gobah dan *Chinoss Coffespace* cabang Panam yang dimana pelayanan yang di berikan oleh waiters kurang memuaskan serta pada posisi barista yang dimana kurang konsistensinya dalam pembuatan minuman *coffe* dan *non coffe*, ini terlihat adanya complain dari beberapa pelanggan yang ada disana. Jika hal ini tidak diantisipasi maka kecenderungan akan mengganggu kinerja karyawan sehingga sangat penting untuk memotivasi karyawan.

Motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins (2008) adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang semakin tinggi dapat menyebabkan pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Therisa Selviyanti, Rike Kusuma Wardhani², 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk

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.

mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja optimal (Aliy, 2022).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heri, K 2022), bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada café kreme seminyak. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Leppa, R. H., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. 2021), berbanding terbalik yang dimana bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *welcome café and resto tomohon*.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif mengenai suatu pekerjaan yang muncul dari sebuah evaluasi dan karakteristik individu. Wood et. al (2001) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya baik itu positif maupun negatif (Subakti, 2013).

Menurut Edy Sutrisno (2019) 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. Istilah kepuasan merujuk pada sikap

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.

umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Rachmandha (2022) kepuasan kerja ialah perasaan emosional membuat pekerja bahagia dan mencintai pekerjaan mereka (Cahyani, 2024). Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Sholeha, n.d.).

Bukan hanya masalah motivasi, rendahnya kepuasan kerja juga dirasakan oleh karyawan *Chinoss Coffespace*. Adapun permasalahan yang ada pada *Chinoss Coffespace* yaitu rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, jam kerja yang tidak fleksibel, serta hubungan yang kurang harmonis dengan manajemen

Kemudian dari pada itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan manajemen *Chinoss Coffespace* juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja para pegawai karena karyawan yang menjadi penggerak dalam menjalankan serangkaian aktivitas di tempat tersebut. Ternyata masih sering terjadi pergantian karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang mengajukan pengunduran diri.

Tabel 1.3 Jumlah *Labour Turn Over* Chinoss Coffespace Cabang Sukajadi

No.	Tahun	Jumlah yang keluar
1	2020	2
2	2021	6
3	2022	4
4	2023	5

Sumber : *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

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

Tabel 1.4 Jumlah Labour Turn Over Chinoss Coffespace Cabang Gobah

No.	Tahun	Jumlah yang keluar
1	2020	0
2	2021	3
3	2022	1
4	2023	5

Sumber : Chinoss Coffespace Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa *labour turn over* pada *Chinoss Coffespace* cabang Sukajadi dan *Chinoss Coffespace* Cabang Gobang mengalami naik turun pada setiap tahunnya. Tentu saja ini mempengaruhi kinerja karyawan yang lain dikarenakan perlu adanya adaptasi antara karyawan lama dengan yang baru kemudian karyawan baru pun harus mempelajari sistem kerja yang akan memperlambat kinerja dari karyawan *Chinoss Coffespace*.

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Sufianingrum, D. 2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. J. co *Donuts & Coffee* (Studi Kasus Pada Outlet J. CO BSD). sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subakti, A. G. 2013), berbanding terbalik menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan café x bogor

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menuangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan **JUDUL “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHINOSS COFFESPACE KOTA PEKANBARU”**

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara konseptual tujuan dari penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan hasil yang akan dicapai dalam suatu penelitian. Berdasarkan pada permasalahan sebagaimana telah dirumuskan pada sub bab sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama (simoltan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *chinoss coffespace* kota pekanbaru

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.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a) Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir dalam penulisan karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah peneliti peroleh selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan sebagai masukan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

c) Bagi Pustaka

Hasil penelitian ini diharapkan mampu melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat oleh para mahasiswa/i dan dapat menambah bahan bacaan serta referensi dari suatu karya ilmiah.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian bertujuan untuk menjelaskan berbagai rangkaian pembahasan yang disusun secara sistematis sehingga skripsi yang dibuat menjadi lebih jelas dan terstruktur. Penulisan penelitian ini dibagi menjadi enam bab antara lain 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menjelaskan berbagai teori, konsep/variabel penelitian, dan kerangka pemikiran yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang sejarah dari objek penelitian, aktivitas penelitian, struktur organisasi, visi misi, dan gambaran umum terkait objek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran terkait Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

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

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins (2008) adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Haekel Awwali et al., 2024). Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Rawis et al., 2019). Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Namun, menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa motivasi kekuatan yang ada dalam seseorang untuk mendorong perilakunya melakukan tindakan (Lang et al., 2021). Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

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.

Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Adhari (2021) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah :

- a. **Kebutuhan Fisiologis.** Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan.

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. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.
- c. Kebutuhan Sosial. Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi.
- d. Kebutuhan akan penghargaan. Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri. Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Sutrisno (2016) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- a. Faktor Internal
 1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Eksternal
 1. Kondisi lingkungan kerja

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. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Masslow (2008) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri (Rahayu, 2018). Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan, pemberian waktu hari libur sesuai kebutuhannya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial

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

tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2016), kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal tersebut berarti kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek

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.

dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibun,1994). Sutarto (2010) memberikan pernyataan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Anoraga (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Handoko (1991) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sifat positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas mengenai definisi kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap

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.

kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

- a) Faktor intrinsik yaitu faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu instusi pendidikan.
- b) Faktor ekstrinsik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Spector (2016) terdiri Sembilan aspek yaitu :

- a) Gaji. Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dengan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

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

- b) Promosi. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang meakuka pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- c) Supervisi (hubungan dengan atasan). Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
- d) Tunjangan tambahan penghargaan. Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- e) Penghargaan. Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap

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

seseorang ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

- f) Prosedur dan peraturan kerja. Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
- g) Rekan kerja. Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- h) Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaanpekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
- i) Komunikasi. Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi

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.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan berasal dari kata *performance* yaitu merupakan hasil dari kerja seseorang karyawan, yang dimana hasil dari kerja tersebut dapat ditunjukkan dengan bukti secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja adalah suatu hasil yang didapat oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan yang telah diberikan oleh atasan. Kinerja harus dilakukan tanpa melanggar hukum atau moral dan etika, dengan kinerja maka akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Tjieng Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018).

Menurut Busro (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Sedangkan menurut Hadari dalam Maulana (2015), kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental (Siregar, 2021). Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu pegawai apa yang

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

diharapkan pimpinan, guna membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain (Hidayat, 2020).

2.3.2 Tujuan dan Karakteristik Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam buku (Budiyanto & Mochklas, 2020) menyatakan ada tujuh tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya keberhasilan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang, karier kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terjadinya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawhannya, sehingga dapat memotivasi bawahannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaa pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Resiko yang dihadapi berani diambil dan bertanggung jawab.
3. Tujuan yang realistis dimiliki.
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

Menurut Robbins (2006) dalam buku (Chairunnisah et al., 2021) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja karyawan.
2. Kuantitas Kerja. Target yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Ketepatan Waktu. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lainnya.

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

4. Efektifitas. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksilmalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen. Tingkat dimana karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap instnasi atau perusahaan .

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) dalam (Tambunan, 2023) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar,sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya ataudorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

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.

- perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
6. **Kepemimpinan.** Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatutugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
 7. **Gaya Kepemimpinan.** Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 8. **Budaya Organisasi.** Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 9. **Kepuasan Kerja.** Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 10. **Lingkungan kerja.** Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.
 11. **Loyalitas.** Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela persahaan dimana tempatnya bekerja.
 12. **Komitmen.** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 13. **Disiplin Kerja.** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

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 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kerjanya pun akan rendah. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah *coffee shop* dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Malayu (2015) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi". Motivasi memiliki beberapa indikator, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Veithzal dan Basri (2016) sebagai berikut, kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan

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

pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Rosita dan Yuniati (2016) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan tinggi cenderung memiliki kinerja yang meningkat (Suryadi & Efendi, 2018). Hal ini dilihat dari ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawannya. Widiyanto (2013) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Robbins dan Judge (2012:113) menjelaskan sebuah tinjauan dari 300 penelitian yang menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja cukup kuat.

Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal ini memperkuat asumsi mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam islam menurut Munafik Saleh dalam kutipan (Mutiara, 2021) yaitu :

- a) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Nilai inilah yang menentukan arah peerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat beekerja sekaligus unuk menambah simpanan akhirat, menambah harta alal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.
- b) Taqwa dalam bekerja. Taat melaksanakan pertintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertaqwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- c) Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktifitas termasuk bekerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebgai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT, yaitu :

الْعَلَمِينَ رَبِّ اللَّهِ وَمَمَاتِي وَمَحْيَايَ وَنُسُكِي صَلَاتِي إِنَّ قُلَّ
 الْمُسْلِمِينَ أَوْلُ وَأَنَا أُمِرْتُ وَبِذَلِكَ لَهُ شَرِيكَ لَا

Artinya : “Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan



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.

demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan au adalah orang yang pertaa-tama menyerahkan diri (kepada Allah)” (QS Al-An’am : 162-163).

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak ada nilainya dihadapan Allah, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja selalu 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. Tetapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada



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

kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِن لَّا زِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih" (QS Ibrahim : 7).

Maksud dari ayat tersebut adalah bahwa orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggemirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi. Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri.

2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya, penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris,



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

penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saya menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah.

Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an :

هُوَ أَهْوَاهُ وَاتَّبَعَ الْأَرْضَ إِلَىٰ أَخْلَدَ وَلَكِنَّهُ بِهَا لَرَفَعْنَا سِنَانًا وَلَوْ
 ذَلِكَ ۖ يَلْهَثُ تَتْرُكُهُ أَوْ يَلْهَثُ عَلَيْهِ تَحْمِلُ إِنَّ الْكَلْبِ كَمَثَلِ فَمَثَلُهُ
 لَعَلَّهُمْ الْقَصَصَ فَاقْصُصِ ۖ بآيَاتِنَا كَذَّبُوا الَّذِينَ الْقَوْمِ مَثَلِ
 يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : Dan kalau Kami menghendaki, sesungguhnya Kami tinggikan (derajat)nya dengan ayat-ayat itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan menurutkan hawa nafsunya yang rendah, maka perumpamaannya seperti anjing jika kamu menghalaukannya diulurkannya lidahnya dan jika kamu membiarkannya dia mengulurkan lidahnya (juga). Demikian itulah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat Kami. Maka ceritakanlah (kepada mereka) kisah-kisah itu agar mereka berfikir." (QS Al-A'raf : 176).

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

Ayat di atas jelas mengingatkan kita untuk selalu melakukan kinerja dengan mendayagunakan seluruh potensi diri sehingga derajat kita sebagai manusi tidak hina. Hasil kerja nyata membuahakan kinerja yang baik ketika dimulai dari sebuah keyakinan bahwa bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga muncullah sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai acuan dan perbandingan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Alty Rawis, Greis M. Sendow dan Mac Donal Walangitan. (2019)	Pengaruh Motivasi dan Sertifikasi Profesi terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado	Dari hasil penelitaian di dapatkan bahwa variable <i>Dependen (X)</i> motivasi dan sertifikasi profesi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X menggunakan Kepuasan Kerja.
2.	Therisa Selviyanti, Rike Kusuma Wardhani, Nuril Aulia Munawaroh. (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Cafe</i> Beli Kopi	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa variabel <i>Dependen (X)</i> motivasi, lingkungan non fisik dan disiplin berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X menggunakan Kepuasan Kerja.
3.	(Pratama & Amali Rivai, 2021)	Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisaasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Dari hasil penelitaian di dapatkan bahwa variable <i>Dependen (X)</i> gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh parsial	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X menggunakan

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

No.	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Cafe dan Restoran di Kota Padang.	terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan Kerja.
4.	(Hidayatullah, 2022)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffee Shop</i> di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa variable <i>dependen</i> (X) <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap variabel X menggunakan Motivasi dan Kepuasan Kerja.
5.	(Mahendrawati & Indrawati, 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rindang <i>Coffe Shop</i> di Palembang	Dari hasil penelitaian di dapatkan bahwa variable <i>Dependen</i> (X) beban kerja dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap variabel X menggunakan Motivasi dan Kepuasan Kerja.
6	(Putra, 2020)	Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di garasi Coffe lamongan	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa variable <i>dependen</i> (X) Motivasi Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap variabel X menggunakan Motivasi
7	(Bistain & Nurjanah, 2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto dan Café Hoombang	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa variable <i>dependen</i> (X) Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap variabel X menggunakan Kepuasan Kerja

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

No.	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
8	(Sitohang, 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan <i>Coffe Shop</i> di Bandar Lampung	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa variable <i>dependen</i> (X) Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap variabel X menggunakan Motivasi dan Kepuasan Kerja

2.7 Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri atas dua

(2) antara lain :

a. Variabel *Independent* (bebas)

Motivasi Kerja (X1)

Kepuasan Kerja (X2)

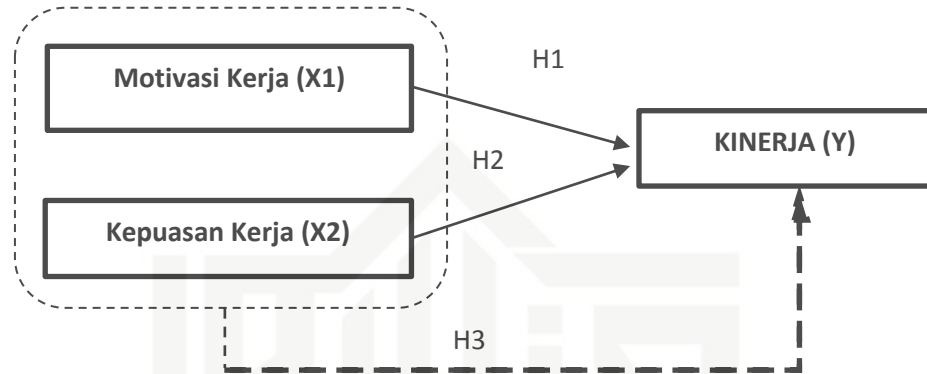
b. Variabel *Dependent* (terikat)

Kinerja (Y)

Tujuan penelitian ini didasarkan dari teori-teori yang telah dijabarkan sebelumnya. Untuk mempermudah dalam hal pemahaman terhadap kerangka penelitian ini, maka disajikan dalam gambar berikut :

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Ariawan, Kadek Heri 2022

Keterangan :

- > : Pengaruh secara persial
- - -> : Pengaruh secara simultan

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*variabel independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2).
- b. Variabel terikat (*variabel dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja (Y).

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

Tabel 2.2 Indikator Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi	Motivasi kerja adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Maslow, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri 	
Kepuasan	Kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. (Spector, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Hubungan dengan atasan 4. Tunjangan tambahan penghargaan 5. Penghargaan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan kerja 8. Pekerjaan itu sendiri 9. Komunikasi 	
Kinerja	Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. (Robbins, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen 	

2.9 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian-uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menurut Maslow (2008) adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu

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

sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah *coffe shop* dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Alty Rawis, Greis M. Sendow, dan Mac Donal Walangitan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja dan Sertifikasi Profesi terhadap Kinerja Karyawan Barsita Kedai Kopi Manado. Menunjukkan hasil penelitian Motivasi dan Sertifikasi Profesi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Barsita Kedai Kopi Manado.

H1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif mengenai suatu pekerjaan yang muncul dari sebuah evaluasi dan karakteristik individu. Widiyanto (2013) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula

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

kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal ini memperkuat asumsi mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Agung Gita Subakti (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja karyawan di Cafe X Bogor. Menunjukkan hasil penelitian Mtoivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja berpengaruh secara parsial terhaap kinerja Karyawan di Cafe X Bogor.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan pengacu utama bagi karyawan dalam meningkatkan semangat dalam bekerja.

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang

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.

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Anoraga (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ariawan dan Kadek Heri (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe Kreme Seminyak menunjukkan hasil penelitian secara simultan bahwa kinerja karyawan berpengaruh oleh motivasi dan kepuasan kerja.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang ada, maka secara umum penelitian ini dilakukan di *Chinoss Coffespace* yang berlokasi di Kota Pekanbaru. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada November 2023 hingga penelitian ini selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan unsur penting dalam penelitian berupa suatu fakta yang ada untuk memperoleh data-data yang dapat diuji kebenarannya, relevan, dan lengkap (Irawan, 2004). Untuk mendukung proses dan hasil penelitian dibutuhkan data-data yang akurat dan nyata dari objek penelitian. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Supriyanto dan Masyhuri (2010) berpendapat bahwa data primer merupakan data yang didapat secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama yaitu responden dan informan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

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. Data Sekunder

Supriyanto dan Masyhuri (2010) mengatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti melalui pihak kedua. Pihak kedua yang memperoleh secara langsung data-data aslinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku yang dijadikan rujukan serta jurnal mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Amin, 2023).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah pegawai tahun 2023 sebanyak 32 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Heri, 2022). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, Arikunto mengemukakan, “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi .

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.

Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi yang terdapat pada karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru sebanyak 32 orang. Karena Jumlah subjek keseluruhan hanya 32 maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (disebut juga metode sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Kusioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2013).

2. Observasi

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan, pengamatan, 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 mengunmunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengukuran instrumen dengan menggunakan skala likert. Supriyanto dan Masyhuri (2010) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial, dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | skor 5 |
| 2. Setuju | skor 4 |
| 3. Netral | skor 3 |
| 4. Tidak setuju | skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | skor 1 |

3.6 Uji Kualitas Data

Iskandar dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyebutkan bahwa kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Validitas

Sugiyono (2013) dalam (Slamet & Wahyuningsih, 2022) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

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.

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, hal ini dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyebutkan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, untuk realibilitas digunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas besar dari 0,6 ($r > 0.6$).

3.7 Analisis Data

1. Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur variabel di atas digunakan skala likert sebanyak

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

lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Klarifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuisioner kedalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0 *for windows*.

3. Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

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.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Santoso dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyebutkan bahwa uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $e^{> 0,05}$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Gujarati dalam Suliyanto (2011) bahwa uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

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. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Suliyanto (2011) mengatakan ada beberapa metode yang digunakan dalam autokorelasi diantaranya yaitu :

Metode Durbin-Watson (Uji D-W) merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang diestimasi. Pengujian autokorelasi dengan uji Durbin-Watson memiliki kriteria sebagai berikut :

Untuk mengetahui adanya autokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin Watson, yaitu:

- a. Jika angka D-W $< 1,206$ maka terdapat autokorelasi positif
- b. Jika D-W berada di antara $1,206 - 1,550$ maka hasil yang diperoleh adalah tanpa kesimpulan.
- c. Jika angka D-W berada di antara $1,550 - 2,450$ maka tidak terdapat autokorelasi
- d. Jika angka D-W berada di antara $2,450 - 2,794$ maka hasil yang diperoleh adalah tanpa kesimpulan.
- e. Jika angka D-W $> 2,794$ maka terdapat autokorelasi negatif.

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

4. Uji Heteroskedastisitas

Umar dalam Suliyanto (2011) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk variasi yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan antara variable independen dengan nilai absolt residualnya (ABS_RES). maka semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan kesimpulan jika nilai signifikansi antara variable independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadigejala heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Riduwan (2012) memberikan pengertian bahwa analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), ... (X_n) dengan satu variabel terikat.

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.

Formula dari regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel bebas

e = error/variabel pengganggu

Sehingga formula dari regresi linear berganda yang dipakai pada penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

β_2 = Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y

X_1 = Variabel bebas (Motivasi)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

e = error/variabel pengganggu

3.10 Uji Hipotesis

Untuk menentukan pembuktian hasil dalam penelitian ini maka dilakukan dengan pengujian hipotesis antara lain :

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

1. Uji signifikansi secara persial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05.

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji Signifikansi secara simultan (Uji F)

Menurut Suliyanto (2011) Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk kriteria cocok. Jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam ketegori tidak cocok (Arioen, 2021).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan apabila tingkat signifikasi $< \alpha (0,05)$, H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan

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

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru.

3.11 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r di gunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2004 : 138).

Tabel 3.2 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Suliyanto (2011) menyebutkan bahwa koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hamper seluruh informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2)=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

Chinoss Coffespace adalah sebuah mikro kecil dan menengah atau UMKM yang bergerak di bidang industri *Food and Beverage* yang berfokus pada usaha *coffee shop* yang digagas oleh sebuah keluarga pada tahun 2019. Pada awal berdirinya *Chinoss Coffespace* pada tanggal 20 Desember 2019 didasari oleh ide yang muncul dari salah satu anggota keluarga yang merasa bahwa rumah mereka yang selalu dijadikan tempat berkumpul teman-temannya. Berdasarkan hal tersebut maka mereka berinisiatif untuk mendirikan *coffee shop* kecil kecilan.

Pada awal berdirinya, *owner* dari *Chinoss Coffespace* hanya berada di sepetak ruangan kecil yang mana sebelumnya ruangan tersebut adalah garasi mobil yang disulap menjadi bar. Tidak lama setelah berdirinya *coffee shop* ini, Indonesia di landa pandemi *Covid-19* yang mana membuat segala bentuk aktifitas masyarakat dibatasi. Namun hal ini justru dimanfaatkan *Chinoss Coffespace* untuk berinovasi dan tidak jatuh di kala pandemi. Adanya pembatasan kegiatan yang diberlakukan pemerintah membuat *Chinoss Coffespace* terpaksa hanya melayani pembelian *take away*, karena hal itu pula *Chinoss Coffespace* mengeluarkan produk kopi botolan dengan ukuran 500ml dan 1 liter sehingga memudahkan konsumennya agar dapat menikmati kopi itu di rumah.

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

Tidak disangka, inovasi tersebut malah membawa nama *Chinoss Coffespace* semakin di kenal dikalangan anak muda Pekanbaru, melalui pemasaran dari mulut kemulut, kini *Chinoss Coffespace* telah berkembang menjadi *coffee shop* terkenal di Pekanbaru. *Chinoss Coffespace* mengunsung tema *coffee shop* rumahan, hal ini tentunya bukan tanpa alasan, karena *Chinoss Coffespace* didirikan di teras sebuah rumah dengan suasana yang *homie*.

Chinoss Coffespace beralamat di Jalan Belibis No.9 Kecamatan Sukajadi Pekanbaru. Karena melihat antusias penikmat kopi, pada bulan Juli 2021 *Chinoss Coffespace* membuka cabang kedua atau secondhome di Jalan Lembaga Pemasyarakatan No.20C Gobah, Pekanbaru. Selanjutnya Selanjutnya *Chinoss Coffespace* yang masih terus berkembang membuka cabang ketiga pada Semptember 2022 lalu yang berada di Panam, kelurahan Tobek Godang, Pekanbaru, Riau.

4.2 Logo dan Visi *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

4.2.1 Logo *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

Gambar 4.1 Logo *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru



Sumber : *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru Tahun 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 mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Logo dari *Chinoss Coffespace* menggambarkan bentuk rumah yang mana bermakna sama bahwa *Chinoss Coffespace* adalah *coffee shop* dengan konsep suasana rumah yang nyaman. Konsep tersebut juga ditunjang dengan letak *Chinoss Coffespace* yang berada di halaman dan teras rumah yang masih berpenghuni.

4.2.2 Visi *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

Menjadikan *Chinoss Coffespace* tempat yang menyajikan menu kopi berkeualitas dan bervariasi serta memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dan dapat berandil besar dalam perkembangan budaya ngopi di Kota Pekanbaru serta dapat mengembangkan bisnis kopi ke berbagai daerah.

4.3 Operasional dan Menu pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

Saat ini *Chinoss Coffespace* mempunyai 3 cabang yang mana setiap cabang tersebut memiliki jam operasional yang sama. *Chinoss Coffespace* buka setiap hari dari hari senin hingga hari selasa, jam operasional *Chinoss Coffespace* di mulai sejak pukul 8 pagi hingga jam 10 malam di hari biasa, dan jam 11 malam di hari sabtu dan minggu. Tentunya ini bukan tanpa alasan, melihat pola pengunjung yang meningkat di akhir pekan membuat *Chinoss Coffespace* membuka gerainya lebih lama dari biasanya.

Chinoss Coffespace memiliki beragam varian kopi dengan kualitas yang tiak diragukan lagi. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan *owner*

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

Chinoss Coffespace, diketahui bahwa saat ini *Chinoss Coffespace* mengolah biji kopinya sendiri atau biasanya disebut dengan *roasting*. Hal ini dilakukan dengan upaya untuk menghemat *cost* dari *Chinoss Coffespace* yang mana mereka memang membutuhkan banyak biji kopi mengingat *Chinoss Coffespace* sudah memiliki 3 cabang di Pekanbaru.

Chinoss Coffespace memiliki pilihan penyajian dalam minumannya yaitu kopi hangat dan es kopi. Tentunya *Chinoss Coffespace* juga menyediakan menu yang tersedia bagi pengunjungnya yang tidak menginginkan kopi, menu *non coffee* yang disediakan *Chinoss Coffespace* juga tidak kalah premium. Menu-menu yang terdapat di *Chinoss Coffespace* dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.1 Tabel Daftar Menu Minuman di *Chinoss Coffespace*

No.	Jenis Minuman	Minuman	Harga
1.	Based Espresso	Espresso	Rp 20.000,-
		Latte	Rp 26.000,-
		Affogato	Rp 25.000,-
		Americano	Rp 25.000,-
		Bon Bon	Rp 18.000,-
		Vanilla Latte	Rp 25.000,-
		Huzelnut Latte	Rp 25.000,-
2.	Brewed Bar	V60	Rp 22.000,-
		Tubruk	Rp 20.000,-
		Cold Brew	Rp 30.000,-
		Peacold	Rp 35.000,-
3.	Ice Kopilu	Brown	Rp 20.000,-
		Chinoss	Rp 25.000,-
		Sweet Butter	Rp 27.000,-
		Caramelo	Rp 25.000,-
4.	Non Coffe	Matcha Latte	Rp 27.000,-
		Chocolate Latte	Rp 25.000,-
		Taro Latte	Rp 25.000,-
		Red Velvet Latte	Rp 25.000,-
		Charcoal Latte	Rp 25.000,-
		Lemon Tea	Rp 18.000,-
		Strawberry Lemon Tea	Rp 23.000,-
		Classic Tea	Rp 13.000,-
		Pink Tamarind	Rp 25.000,-
		Bull Lychee	Rp 26.000,-
		YaPeach	Rp 26.000,-

Sumber : *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru Tahun 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 mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

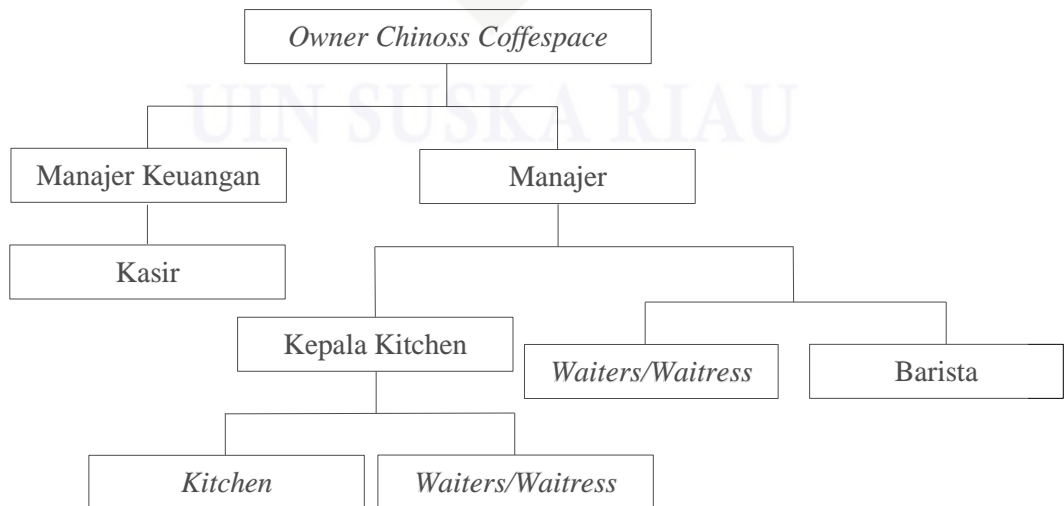
Tabel 4.2 Tabel Daftar Menu Makanan *Chinoss Coffespace*

No.	Jenis Minuman	Minuman	Harga
1.	Foods	Beef Inoki Rice	Rp 38.000,-
		Creamy Chicken Nugget	Rp 29.000,-
		Fish Katsu Tartare Sauce	Rp 35.000,-
		Fish Katsu Sambal Matah	Rp 35.000,-
		Chicken Katsu Teriaki	Rp 32.000,-
		Chicken Katsu Sambal Matah	Rp 30.000,-
		Sausage BBQ Sauce	Rp 25.000,-
		Mie Ayam	Rp 22.000,-
		Mie Goreng	Rp 20.000,-
		Mie Rebus	Rp 20.000,-
2.	Finger Food	Chinoss Platter	Rp 33.000,-
		Mix Kentang Sosis	Rp 30.000,-
		Risoles Mayo	Rp 22.000,-
		Dimsum	Rp 20.000,-
		Kentang Goreng	Rp 18.000,-
		Sosis Goreng	Rp 18.000,-
		Pisang Goreng	Rp 18.000,-
		Banana Roll	Rp 18.000,-

Sumber : *Chinoss Coffespace Kota Pekanbaru Tahun 2023*

4.4 Struktur *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

Gambar 4.2 Struktur *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru



Sumber : *Chinoss Coffespace Kota Pekanbaru Tahun 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Bagi organisasi bisnis berbasis teknologi, sumber daya manusia merupakan kekuatan utama yang memungkinkan perusahaan agar dapat beroperasi dan bersaing dalam dunia bisnis.

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Responden dari penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase (84%) dan Perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase (16%). Usia responden yang mendominasi dengan rentang umur 20-25 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase (68%). Karyawan yang dari lulusan SMA mendominasi dalam penelitian ini dengan jumlah yang lulusan SMA sebanyak 26 orang dengan persentase (81%). Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel Motivasi bernilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Artinya apabila Motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.



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

2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Variabel Kepuasan Kerja bernilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru. Artinya apabila Kepuasan Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru, dapat dilihat dari uji Fhitung sebesar $(9,197) > F_{tabel} (3,33)$ dengan sig $(0,001) < (0,05)$. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,388 artinya variabel X1 Motivasi dan X2 Kepuasan Kerja mampu menjelaskan bahwa variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 38,8% dan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan indikator-indikator pengukuran variabel tambahan lainnya seperti pada motivasi dapat menambahkan indikator seperti usaha untuk maju sebagai bentuk pemberian perhatian dan sikap coffee shop kepada karyawan agar merasa dapat dorongan untuk maju dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan pada kepuasan kerja dapat menambahkan indikator lainnya seperti pemberian penghargaan kepada karyawan agar karyawan melaksanakan tugas sebagai karyawan dengan baik.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar Coffee Shop perlu memperhatikan motivasi pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan membaca.

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.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Alam, I. A., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 795–800.

Aliy, N. M. (2022). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Starbucks Cabang Makassar*. 8.5.2017, 2003–2005.

Amin, N. F. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontenporer*, 14(1), 103–116.

Arioen, R. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. 1–83. eurekamediaaksara@gmail.com

Bistain, A. G., & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto dan Café Hoombang. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 1–17.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.

Cahyani, A. P. R. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Coffee Shop Lokal Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 26(1), 524–530.

Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.

Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173.

Heri, K. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe Kreme Seminyak. *Jurnal Emas*, 3(10), 227–236.

Hidayat, C. (2020). Pelatihan dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Cafe di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 25(3), 1–6.



- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143.
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1–10.
- Leppa, R. H., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1325-1334
- Mahendrawati, I. G., & Indrawati, A. D. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan Rindang Coffe Shop di Palembang. *Jurnal Master Manajemen*, 8(1), 86–100.
- Mutiara. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Dewan Pendidikan*, 245–256.
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154.
- Putra, D. T. (2020). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Garasi Coffe Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 2(4), 37.
- Rahayu, K. W. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. 1, 728–738.
- Rawis, A., Sendow, G. M., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4730–4737.
- Sholeha, M. (n.d.). *Kepuasan Kerja Karyawan Gogo Cafe di Hotel Oval Surabaya*. 112.
- Siregar, E. (2021). Analisis 4K Karyawan Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(2), 1–11.



- Sitohang, B. B. M. K. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Bandar Lampung*. July, 1–23.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596–606.
- Sufianingrum, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. J. co Donuts & Coffee (Studi Kasus Pada Outlet J. CO BSD).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124.
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53.
- Therisa Selviyanti , Rike Kusuma Wardhani², N. A. M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Belikopi*. 1(1).
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83.

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di

Tempat
Dengan Hormat

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya Febri Hidayat, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CHINOSS COFFESPACE* KOTA PEKANBARU”**. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2024

Hormat Saya

Febri Hidayat

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.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian

NO	SKALA PENGUKURAN	SKOR
	PERNYATAAN	
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya yang sekarang sesuai dengan kondisi fisik saya					
2	Adanya pemberian jaminan kesehatan di tempat saya bekerja					
3	Anda memiliki kesempatan untuk bersosialisasi dengan karyawan atau staf lainnya.					
4	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan					
5	Tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan perkembangan diri					

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

2. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
3	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan atasan					
4	Bonus yang diberikan di tempat saya bekerja meningkatkan semangat dalam bekerja					
5	Tempat saya bekerja selalu memberikan pujian atau penghargaan					
6	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
7	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya					
8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya					
9	Saya berhubungan sosial yang baik dengan rekan kerja saya					

3. KINERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas kualitas yang sesuai yang diinginkan di tempat saya bekerja					
2	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas					

	(<i>output</i> , fungsi, dan waktu) yang diinginkan di tempat saya bekerja					
3	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik					
5	Saya selalu komitmen dalam bekerja di tempat saya bekerja					

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



UIN SUSKA RIAU

TABEL TANGGAPAN RESPONDEN

Tanggapan Responden Tentang Motivasi

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	5	5	24
3	5	4	5	5	5	24
4	4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	4	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	5	23
8	5	3	3	3	4	18
9	4	5	4	4	4	21
10	4	5	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	4	4	4	21
13	4	5	4	5	4	22
14	4	5	4	5	4	22
15	4	3	4	5	4	20
16	4	3	4	4	4	19
17	4	3	4	4	4	19
18	4	5	4	4	4	21
19	4	5	4	5	4	22
20	4	5	4	5	4	22
21	5	5	5	5	5	25
22	5	3	5	4	5	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	5	4	21
27	4	5	4	4	4	21
28	4	5	4	4	4	21
29	4	5	4	4	4	21
30	4	3	4	4	3	18
31	4	5	4	4	4	21
32	4	5	4	4	4	21

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.

Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36
5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	39
6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
8	3	3	4	4	5	5	4	4	5	37
9	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
10	4	4	4	3	4	5	5	4	4	37
11	4	4	4	4	4	5	5	3	5	38
12	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
17	4	4	4	3	4	5	5	5	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
20	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35
21	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
22	5	5	5	5	5	3	4	5	5	42
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
25	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
28	3	4	5	5	5	5	5	5	4	41
29	4	4	4	3	5	5	4	4	4	37
30	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
31	5	4	4	4	3	5	5	4	4	38
32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38

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

Tanggapan Responden Tentang Kinerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	4	3	5	5	4	21
2	4	4	5	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	3	19
7	5	5	5	5	5	25
8	4	3	3	3	3	16
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	3	4	4	19
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	4	4	4	18
20	3	3	3	3	4	16
21	4	4	4	4	5	21
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20

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

HASIL OLAHAN DATA SPSS

Hasil Uji Validitas Motivasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-.163	.485**	.098	.722**	.521**
	Sig. (2-tailed)		.373	.005	.593	.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	-.163	1	.133	.332	.101	.545**
	Sig. (2-tailed)	.373		.468	.064	.583	.001
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.485**	.133	1	.488**	.809**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.005	.468		.005	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.098	.332	.488**	1	.425*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.593	.064	.005		.015	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.722**	.101	.809**	.425*	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.583	.000	.015		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTA	Pearson Correlation	.521**	.545**	.800**	.707**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kepuasa Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.600**	.231	.188	.072	-.139	-.032	-.122	.254	.360*
	Sig. (2-tailed)		.000	.204	.302	.694	.447	.863	.505	.160	.043
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.600**	1	.428*	.395*	.033	-.175	.102	.265	.265	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.025	.857	.337	.577	.143	.143	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.231	.428*	1	.549**	.275	.042	-.121	.332	.438*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.204	.015		.001	.127	.822	.509	.063	.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.188	.395*	.549**	1	.341	-.045	.238	.256	.501**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.302	.025	.001		.056	.805	.190	.157	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.072	.033	.275	.341	1	.293	.147	.282	.278	.599**
	Sig. (2-tailed)	.694	.857	.127	.056		.103	.423	.118	.124	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	-.139	-.175	.042	-.045	.293	1	.424*	.212	-.132	.383*
	Sig. (2-tailed)	.447	.337	.822	.805	.103		.016	.243	.472	.030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	-.032	.102	-.121	.238	.147	.424*	1	.301	.041	.518**
	Sig. (2-tailed)										
	N										

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

	Sig. (2-tailed)	.863	.577	.509	.190	.423	.016		.094	.825	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	-.122	.265	.332	.256	.282	.212	.301	1	-.022	.564**
	Sig. (2-tailed)	.505	.143	.063	.157	.118	.243	.094		.903	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	.254	.265	.438*	.501**	.278	-.132	.041	-.022	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.160	.143	.012	.003	.124	.472	.825	.903		.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.360*	.535**	.606**	.704**	.599**	.383*	.518**	.564**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.002	.000	.000	.000	.030	.002	.001	.005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.836**	.579**	.579**	.370*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.037	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.836**	1	.594**	.594**	.436*	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.579**	.594**	1	.895**	.533**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.579**	.594**	.895**	1	.533**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32



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

Y5	Pearson Correlation	.370*	.436*	.533**	.533**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.037	.013	.002	.002		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTA	Pearson Correlation	.811**	.841**	.883**	.883**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	5

Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	9

Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5



Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69742361
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.108
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.388	.346	1.75498	1.810

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.681	3.370		-1.092	.284
	Motivasi	.169	.119	.266	1.423	.165
	Kepuasan	.033	.083	.074	.394	.696

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.388	.346	1.75498	1.810

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.901	1.110
	Kepuasan	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.601	5.037		3.119	.006
	X1	.483	.178	.415	2.714	.011
	X2	.284	.124	.352	2.298	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil SPSS Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.650	2	28.325	9.197	.001 ^b
	Residual	89.319	29	3.080		
	Total	145.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

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

Hasil SPSS Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.601	5.037		3.119	.006
	Motivasi	.483	.178	.415	2.714	.011
	Kepuasan Kerja	.284	.124	.352	2.298	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model Summary

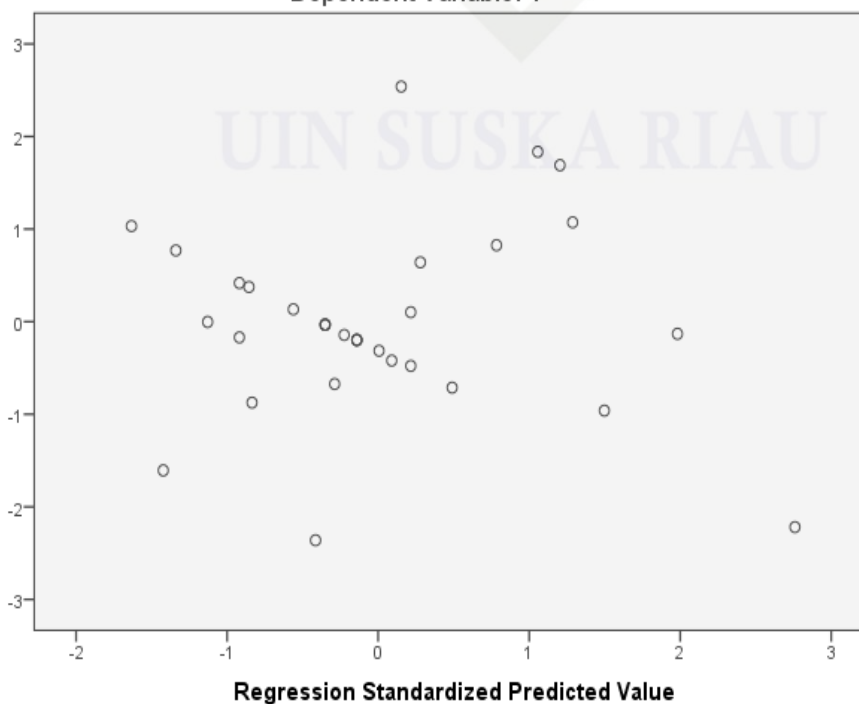
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.346	1.75498

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

Hasil SPSS Heterokedastisitas Secara Grafik

Scatterplot

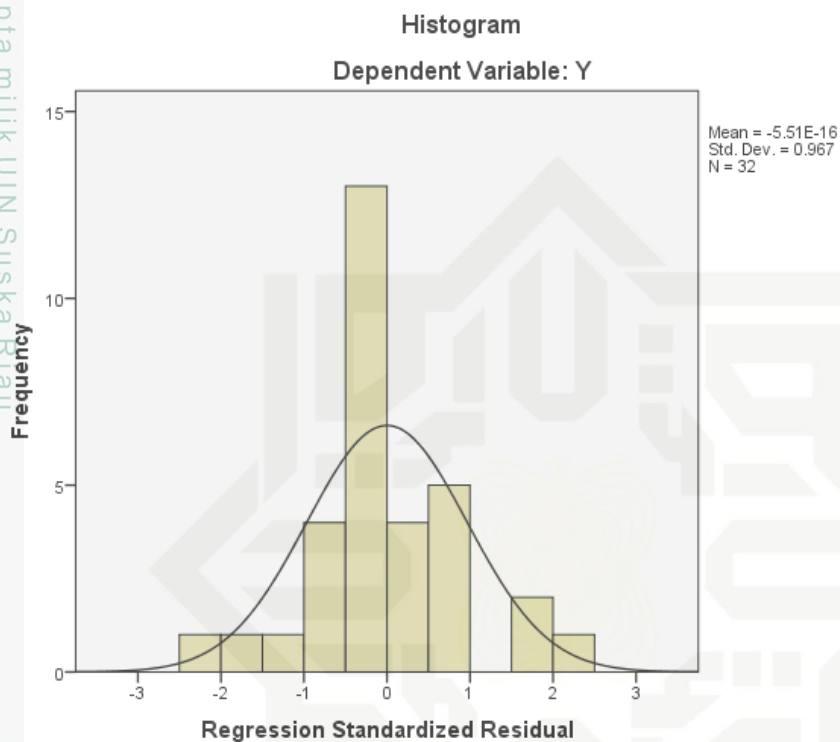
Dependent Variable: Y



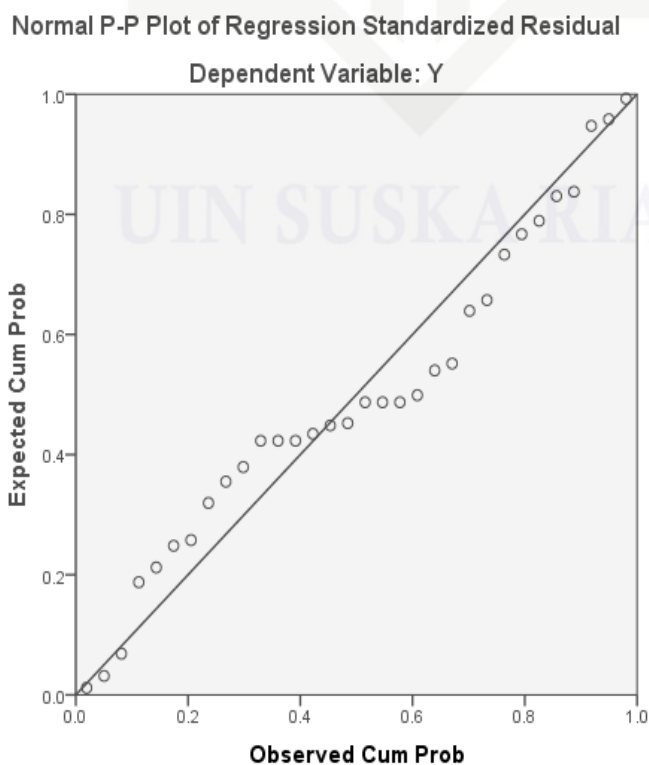
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

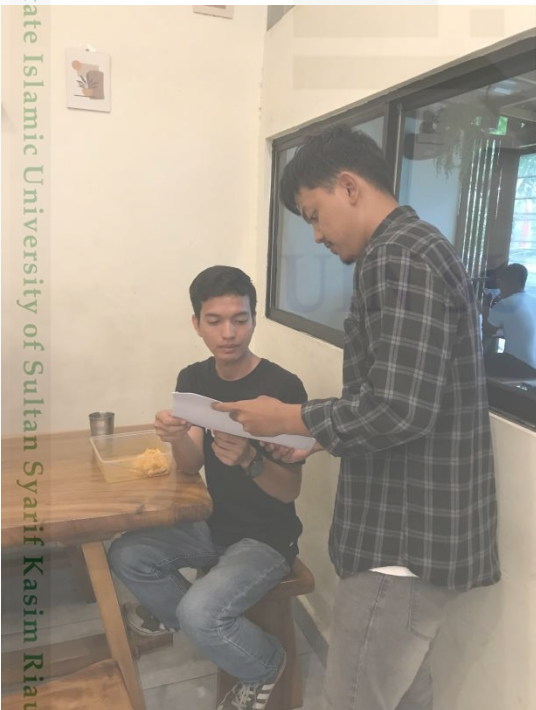
Hasil Histogram



Hasil Spss Uji Normalitas Secara Grafik



Dokumentasi



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

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3829/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 10 Juni 2024 M
3 Zulhijjah 1445 H

Kepada
Yth. Pimpinan
Chinos Coffespace
Kota Pekanbaru
di Tempat

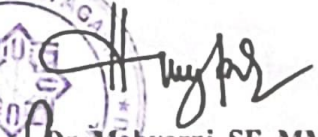
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Febri Hidayat
NIM. : 12070116414
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Chinos Coffespace Kota Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Mahyarni, SE, MM
HP. 19700826 199903 2 001





UIN SUSKA RIAU

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampun - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3996/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 12 Juni 2024 M
5 Zulhijjah 1445 H

Kepada
Yth. Dr. Muhammad April, SH, M.Hum
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Febri Hidayat
NIM : 12070116414
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHINOS COFFESPACE KOTA PEKANBARU".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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 mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**CHINOSS COFFESPACE**

Alamat: Jl. Belibis No.9 Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28121,
No.Hp:085225676172

SURAT KETERANGAN

No : 002/ChinossCoffespace/S.Ket/00.20/07/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Lengkap : Ganang Maulana Ibrahim
Tempat Tanggal : Duri 16 November 1996
Jabatan : Owner
Nomor Handphone : 0852-2567-6172

Berdasarkan surat masuk yang kami terima dari Kementrian Agama, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, nomor tentang permohonan izin Riset, maka dengan ini kami menerangkan

Nama : Febri Hidayat
NIM : 12070116414
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Artikel (Riset) : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru

Telah di izinkan dan selesai melaksanakan Riset/Penelitian di *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru, Riau.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Juli 2024

Owner


Ganang Maulana Ibrahim

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.

BIOGRAFI PENULIS



Febri Hidayat lahir di Pekanbaru, 18 Februari 2000 anak ke dua (2) dari tiga (3) bersaudara dari pasangan Bapak A.Syariffudin dan Ibuk Ernawati. Selama hidup penulis sudah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 105 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 23 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 12 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya penulis melanjutkan Program Strata 1 pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Penulis melakukan Praktek Kerja lapangan (PKL) di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru di bagian Subbag Tata Usaha. Kemudian Penulis melaksanakan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Sungai Sagu, Kecamatan Lirik, Kabupaten Indragiri Hulu. Penulis menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Chinoss Coffespace* Kota Pekanbaru**”