



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 satu 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 KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL
PEKANBARU PROVINSI RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

IMAM HIDAYAT
120701111906

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IMAM HIDAYAT
NIM : 12070111906
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO
MALL PEKANBARU PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH DOSEN
PEMBIMBING


Dr. MUHAMMAD APRIL, SH., MH
NIP. 198604052023211018

MENGETAHUI

DEKAN




DR. M. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 197000826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN


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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Imam Hidayat
 NIM : 12070111906
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 23 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua	
Faiza Muklis, S, M, Si, Ak
Sekretaris	
Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
Penguji 1	
Ade Ria Nirmala, SE, MM
Penguji 2	
Zulhaida SE, MM

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini.

Nama : Imam Hidayat
NIM : 12070111906
Tempat/Tgl.Lahir : Pekanbaru
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 16 Januari 2025
Yang Membuat Pernyataan



Imam Hidayat
NIM. 12070111906

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL
PEKANBARU PROVINSI RIAU**

IMAM HIDAYAT
120701111906

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Arengka Auto Mall merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual beli mobil baru dan bekas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden yang terdiri dari karyawan perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan; (2) kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan (3) secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung (166,953) lebih besar dari F tabel (3,252) serta nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Berdasarkan temuan ini, manajemen disarankan untuk terus meningkatkan faktor motivasi dan kepuasan kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ARENGKA AUTO MALL
PEKANBARU, RIAU PROVINCE**

IMAM HIDAYAT
120701111906

This study aims to analyze the effect of work motivation (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y) at Arengka Auto Mall Pekanbaru. Arengka Auto Mall is a company engaged in buying and selling new and used cars. The sample used in this study were 40 respondents consisting of employees of the company. The research method used is quantitative with data analysis using SPSS 25. The results showed that: (1) work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, which means that an increase in work motivation will be followed by an increase in employee performance; (2) job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, which indicates that the higher job satisfaction, the higher employee performance; and (3) simultaneously, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value (166.953) greater than the F table (3.252) and a significance value (0.000) which is smaller than 0.05. This shows that both factors together have a significant contribution in improving employee performance at Arengka Auto Mall Pekanbaru. Based on these findings, management is advised to continue to improve motivation and job satisfaction factors to encourage improved employee performance.

Keywords: *Work motivation, Job satisfaction, employee performance*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya kepada penulis skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau**” dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Didalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasyim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Dr. Hj.Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
- Ibu Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak mendidik, membimbing, Menasehati dan menjadi orang tua penulis selama masa perkuliahan.

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.

Bapak Dr. Muhammad April, SH., MH. selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

Staff Program Studi Manajemen dan staff akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.

Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.

PT. Arengka Auto Mall Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan, pengalaman, dan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan.

Yang teristimewa yaitu orang tua penulis, bapak M. Taher dan ibu Seri Erlina S.Ag., M.Pd. yang selalu memberikan do'a disetiap sujudnya meminta yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang yang tulus dan dukungan moral dan materil kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E).

13. Kedua Saudara Kandung Penulis, Aulya Putri dan Amelia Ramadhani terimakasih atas doa, kasih sayang yang tulus dan dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E).

14. Teman-teman Manajemen D 2020 dan konsentrasi MSDM B, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangannya selama masa perkuliahan.

15. Rekan tim futsal Manajemen (Afif, Dendy, Yoga, Taufiq, Febri, Redas, Iqbal, Zaki, Andra, Prayoga) yang telah berjuang bersama penulis dalam latihan dan pertandingan selama masa perkuliahan.

16. Kepada seseorang yang tidak kalah pentingnya (Audina Maharani) Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis semasa perkuliahan dan seterusnya. Dan telah menjadi sumber semangat dan motivasi yang tidak pernah surut. Setiap kata dukungan, kesabaran, dan pengertian di setiap proses penyusunan skripsi ini begitu berarti bagi penulis. Semoga kita dapat terus berjalan bersama dan meraih cita-cita yang lebih besar di masa depan (*i'm lucky to have you*).

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Sahabat seperjuangan (Oktyan, Rahmad, Anung, Zikri, Kiky, Mail, Gina Zahra, dan Alm. Rifqi) yang telah menjadi keluarga dan saudara saat masa perkuliahan. Terima Kasih atas dukungan, perhatian, kerjasama serta bantuan dan setia menemani perkuliahan ini hingga proses skripsi saya selesai.

Semoga setiap dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang baik serta pahala yang berlipat dari Allah SWT.

Semoga Allah SWT membalas segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang melimpah dan ganjaran yang berlipat ganda.

Penulis memahami bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini.

Pekanbaru, Desember 2024
Penulis,

Imam Hidayat
12070111906

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA	ii
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL... ..	ii
PEKANBARU PROVINSI RIAU.....	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penulisan	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II	14
PELAHAH PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Motivasi Kerja	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.2.2 Faktor Motivasi Kerja	18
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	19
2.3 Kepuasan Kerja	20
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja.....	23
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24

2.4.2	Faktor Kinerja Karyawan.....	25
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.5	Pengaruh Antar Variabel.....	27
2.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.6	Pandangan Islam.....	30
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja.....	30
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	32
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	33
2.7	Penelitian Terdahulu.....	34
2.8	Kerangka Pemikiran.....	39
2.9	Hipotesis.....	40
2.10	Konsep Operasional Variabel.....	42
BAB III.....		45
METODE PENELITIAN.....		45
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	45
3.2.1	Primer.....	45
3.2.2	Sekunder.....	45
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4.1	Kuesioner.....	47
3.5	Analisis Data.....	48
3.6	Uji Kualitas Data.....	49
3.6.1	Uji Validitas Data.....	49
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	50
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.1	Uji Normalitas.....	51
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	51
3.7.3	Uji Heterokedstisitas.....	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.9	Uji Hipotesis.....	54
3.9.1	Uji Parsial (Uji T)	54
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	55
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi.....	56
BAB IV		58
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		58
4.1	Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	58
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.4	Ruang Lingkup Perusahaan	61
BAB V		63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63
5.1	Karakteristik Responden	63
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	63
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
5.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	67
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	67
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	69
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	71
5.3	Uji Kualitas Data	72
5.3.1	Uji Validitas Data.....	72
5.3.2	Uji Reliabilitas Data.....	74
5.4	Uji Asumsi Klasik	75
5.4.1	Uji Normalitas.....	75
5.4.2	Uji multikolonieritas	76
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	77
5.5	Uji Regresi Linear Berganda	77
5.6	Uji Hipotesis.....	79
5.6.1	Uji Parsial (Uji T)	79
5.6.2	Uji Simultan (Uji F)	80

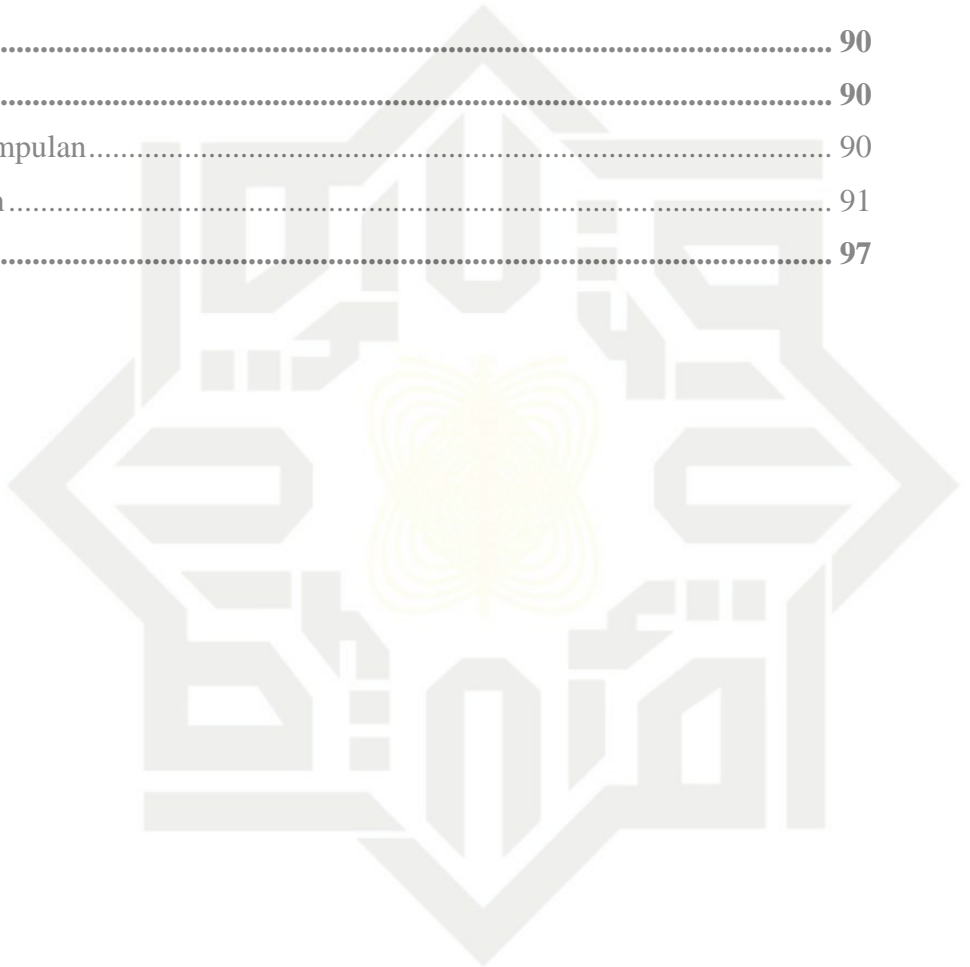
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5.6.3	Uji Koefisien Determinasi.....	81
5.7	Pembahasan	82
5.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
5.7.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	85
5.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB VI	90
PENUTUP	90
5.8	Kesimpulan.....	90
5.9	Saran.....	91
LAMPIRAN	97



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan Arengka Auto Mall	4
Tabel 1.2 Hasil Wawancara Awal Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1.3 Target Dan Realisasi Penjualan Mobil Bekas Arengka Auto Mall	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	43
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian.....	49
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan.....	50
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Data	73
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Data	74
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5.12 Hasil Uji Heterokedstisitas.....	77
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 5.14 Hasil Uji T.....	79
Tabel 5.15 Hasil Uji F.....	81
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Telah Selesai Melakukan Riset	97
Lampiran 2 : Hasil Wawancara Awal	98
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 4 : Tabulasi Data.....	103
Lampiran 5 : Rekapitulasi Jawaban Responden.....	107
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas	115
Lampiran 7 : Hasil Uji Reabilitas	118
Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	119
Lampiran 9 : Hasil Analisis Data.....	120
Lampiran 10 : r Tabel, t Tabel, f Tabel.....	121
Lampiran 11 : Dokumentasi.....	124

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing atau unggul dari pesaingnya. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan, berfungsi sebagai aset yang kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan (Ansory & Indrasari, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Arengka Auto Mall adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bisnis penjualan mobil bekas dan baru yang berlokasi di jalan Arengka I pasar pagi Pekanbaru, dalam menjalankan usaha Arengka Auto Mal banyak menghadapi pesaing, maka dari itu Arengka Auto Mal mempunyai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat mengambil pendekatan berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2018). Motivasi mempengaruhi kemauan dan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan produktivitas yang tinggi. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda, yang bisa berasal dari berbagai faktor seperti kebutuhan pribadi, ambisi, penghargaan, atau rasa tanggung jawab. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja dan prestasi individu dalam mencapai tujuan organisasi atau pribadi.

Perusahaan harus bisa mengerti bagaimanacara yang tepat dalam memberi motivasi terhadap karyawan diperusahaannya. Hal ini dikarenakan, motivasi merupakan rasa percaya diri yang dirasakan oleh karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab dan bekerja dengan penuh semangat. Permasalahan dalam motivasi karyawan, meskipun motivasinya sudah dianggap mencukupi, terletak pada kesulitan dalam memberi imbalan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Kebutuhan dan motivasi setiap individu bisa bervariasi secara signifikan, sehingga apa yang dianggap penting bagi satu orang belum tentu penting bagi individu lain. Hal ini menciptakan tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan program motivasi yang dapat memuaskan beragam kebutuhan karyawan. Meskipun karyawan mungkin telah menunjukkan kinerja yang baik, tetapi ketidakpuasan terhadap kebutuhan tertentu dapat tetap memengaruhi motivasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dan kinerja mereka secara keseluruhan. Sebagai contoh, meskipun seorang karyawan mungkin menerima pengakuan dan imbalan finansial dari perusahaan sebagai bagian dari program motivasi, namun kebutuhan akan rasa dihargai atau diakui secara emosional mungkin belum terpenuhi. Hal ini dapat mengakibatkan rasa kurangnya motivasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan pihak Arengka Auto Mall Pekanbaru menuturkan pemberian motivasi terhadap karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan Arengka Auto Mall

No	Pemberian Motivasi	Tujuan
1	Berdoa Bersama	Mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa
2	<i>Sharing information</i>	Menyampaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi
3	<i>Planning for today</i>	Untuk membangun motivasi terhadap karyawan dalam mencapai target yang akan dicapai dalam satu hari kerja
4	Bonus penjualan (Marketing)	Untuk membangun motivasi supaya kedepannya lebih ditingkatkan lagi
5	Intensif lembur (Administrasi dan keuangan)	Untuk membangun motivasi dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja
6	Bonus (2 x dalam 1 tahun)	Diberikan kepada karyawan 2 x dalam satu tahun sesuai dengan jumlah gaji karyawan untuk membangun motivasi dalam menghasilkan kinerja yang baik

Sumber : Arengka Auto Mall

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Arengka Auto Mall Pekanbaru selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk membangun rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi yang akan

berdampak terhadap maju maupun mundurnya perusahaan. Meskipun sudah memberikan motivasi yang mencukupi, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam bagaimana motivasi tersebut memengaruhi kinerja karyawan dapat membantu untuk menyesuaikan strategi motivasi agar lebih efektif lagi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Untuk itu peneliti melakukan wawancara awal mengenai kepuasan kerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru dengan mengambil sebanyak 15 orang karyawan untuk melakukan wawancara.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 1. 2 Hasil Wawancara Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian	0	2	3	10	0
2	Gaji yang diberikan cukup untuk memnuhi kebutuhan	0	1	9	5	0
3	Memiliki peluang untuk naik jabatan	0	0	6	3	6
4	Atasan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	0	0	3	7	5
5	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan ramah	0	0	2	8	5
6	Sarana dan Prasarana sangat memadai untuk memperlancar pekerjaan	0	1	3	7	4
Jumlah		0	4	26	40	20

Sumber : Wawancara dengan karyawan Arengka Auto Mall

Berdasarkan data tabel 1.2 dapat dilihat jawaban hasil wawancara mengenai kepuasan kerja karyawan di Arengka Auto Mall, yang diubah berdasarkan informasi yang terdapat pada hasil Wawancara Kepuasan Kerja Karyawan Arengka Auto Mall.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan menunjukkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, khususnya terkait dengan kesesuaian pekerjaan, kompensasi, serta sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan. Dua orang responden mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Ketidakcocokan antara pekerjaan

dan keahlian dapat menghambat potensi karyawan untuk berkontribusi secara optimal, yang pada gilirannya dapat menurunkan rasa kepuasan kerja dan motivasi. Selain itu, satu orang responden merasa bahwa gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketidakpuasan terkait kompensasi ini berpotensi menurunkan rasa dihargai oleh perusahaan, yang bisa berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Terakhir, satu responden merasa bahwa sarana dan prasarana yang disediakan tidak memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Kekurangan fasilitas yang memadai dapat menghambat produktivitas dan efisiensi kerja, yang berpotensi meningkatkan ketidakpuasan. Secara keseluruhan, temuan ini mencerminkan bahwa faktor-faktor seperti kesesuaian pekerjaan, kompensasi, serta sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dua responden merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan keahlian, sementara satu responden merasa gaji yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, satu responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap sarana dan prasarana yang tidak memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Secara keseluruhan, faktor kesesuaian pekerjaan, kompensasi, dan fasilitas perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Pendapat Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Berikut jumlah Target dan Realisasi Penjualan Mobil bekas Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Tahun 2019–2023.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3 Target Dan Realisasi Penjualan Mobil Bekas Arengka Auto Mall 2019-2023

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase (%)
2019	105	80	76%
2020	100	75	75%
2021	105	70	67%
2022	115	85	74%
2023	120	95	79%

Sumber: Arengka Auto Mall

Dari data realisasi penjualan pada tahun 2019 hingga 2023, terlihat bahwa karyawan Arengka Auto Mall mengalami penurunan dalam mencapai target penjualan yang ditetapkan. Meskipun target penjualan meningkat setiap tahunnya, realisasi penjualan cenderung berada di bawah ekspektasi. Tren ini menunjukkan adanya tantangan dalam kinerja karyawan dalam mencapai tujuan penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, data disiplin karyawan yang menunjukkan ketepatan waktu dan kehadiran di tempat kerja menjadi relevan, karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti kondisi kesehatan atau perubahan dalam kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, data realisasi penjualan memberikan gambaran yang penting tentang kinerja karyawan di Arengka Auto Mall dan membantu memahami

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian target penjualan secara keseluruhan.

Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai Berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja karyawan Arengka Auto Mall?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja karyawan Arengka Auto Mall?
3. Apakah Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja karywan Arengka Auto Mall?

Tujuan Penulisan

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai Berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja secara Parsial terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja secara Parsial terhadap Kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara Simultan terhadap Kinerja karyawan.

14 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Arengka Auto Mall dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

15 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, berikut pembahasan yang dilakukan secara komprehensif dan sistematis:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB IV : PENUTUP

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



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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara - cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. (Dessler 2008). Hasibuan (Samsudin 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Schuler dalam (Sutrisno 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam memberi kontribusi bagi tujuan tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi pentingnya individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan yang mengakui tenaga kerja sebagai aset

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kunci dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan kebijakan dan praktik pemberdayaan manusia, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian, untuk memastikan efektivitas dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tujuannya adalah menyelaraskan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi, menciptakan kontribusi optimal sumber daya manusia untuk kesuksesan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edi Sutrisno (dalam Susi 2016) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan sesuai rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan yang diberikan pada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap bekerjasama sampai pension.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan keputusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi, yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lain sebagainya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2018). Mangkunegara (dalam Musyawwir dkk, 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi untuk bisa mengendalikan diri karyawan yang lebih terarah atau tertuju untuk bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mengarahkan dan memelihara kesediaan serta kemauan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, yang dipengaruhi oleh tujuan individu dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Suparyadi (dalam Halim dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Andreani 2017) motivasi mencakup tiga elemen dalam konteks sistem yang saling berinteraksi dan bergantung, meliputi

- 1) Kebutuhan
- 2) Dorongan atau motif
- 3) Insentif

2.2.2 Faktor Motivasi Kerja

Edy Sutrisno (dalam Khoerunisa dkk, 2019) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern. Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan unuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern. Faktor ekstrern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Zebua et al. 2022) yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan apa yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana ke depan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih untuk mencapai tujuan.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut George & Jones (2005, 175), yaitu:

1. Perilaku Karyawan, adalah cara karyawan memilih bertindak saat bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang menunjukkan perilaku yang baik menandakan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja.
2. Usaha Karyawan, merujuk pada upaya yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin besar usaha yang diberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

oleh karyawan, semakin tinggi tingkat motivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Kegigihan Karyawan, menggambarkan kemauan karyawan untuk terus bekerja meskipun dihadapkan dengan rintangan, hambatan, atau masalah dalam pekerjaan. Tingkat kegigihan yang tinggi menunjukkan tingkat motivasi bekerja yang kuat pada karyawan tersebut.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yangdihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yanglainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi

seperti itu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Secara lebih sederhana, Porter dan Steers (1973) menyatakan bahwa perasaan puas merupakan suatu tingkatan akumulasi dari harapan-harapan karyawan yang sudah dapat terpenuhi (di dalam Karim dan Rehman, 2012:94). Apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

seseorang maka rasa puas terhadap pekerjaan akan timbul (Locke, 1995:126).

Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) menerangkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.
- b. Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.
- d. Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- b. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

e. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Hendrich, Anton, and Khairuddin 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Simamora (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. (Hendrich, Anton, and

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Khairuddin 2019) Sedangkan Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hendrich, Anton, and Khairuddin 2019)

Menurut Mathis dan Jackson (Hendrich, Anton, and Khairuddin 2019) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Pendapat Simajuntak (Harahap and Tirtayasa 2020) kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (dalam Harahap dan Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Hasil kerja, mencakup baik kuantitas maupun kualitas dari produk atau layanan yang dihasilkan, serta sejauh mana pengawasan yang dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merujuk pada pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaan, yang berpotensi memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja.
3. Inisiatif, menggambarkan sejauh mana karyawan bersedia mengambil langkah proaktif dalam menangani masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.
4. Sikap, mencakup semangat kerja dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi, menyangkut ketaatan karyawan terhadap jadwal waktu dan tingkat kehadiran mereka di tempat kerja. Hubungan antar karyawan juga seringkali menjadi faktor yang dievaluasi dalam penilaian kinerja, termasuk kerja sama, kerukunan, dan interaksi antar rekan kerja dan pimpinan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, mengatasi hambatan, dan berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, motivasi yang kuat juga dapat membentuk sikap mental yang positif, meningkatkan kepercayaan diri, serta mengurangi tingkat kelelahan dan kejenuhan kerja. Dengan demikian, pemberian motivasi yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rangga, Djamhur, dan Ika (2013) mendukung bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keduanya saling memengaruhi dalam banyak cara. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Kepuasan yang tinggi sering kali mengarah pada peningkatan semangat kerja dan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Ini berarti karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Karyawan yang merasa puas juga biasanya menunjukkan tingkat absensi yang lebih rendah, karena mereka merasa lebih terlibat dan senang berada di tempat kerja. Ini berkontribusi pada kinerja yang lebih konsisten dan mengurangi gangguan yang disebabkan oleh ketidakhadiran. Selain itu, kepuasan kerja seringkali berhubungan dengan kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih teliti dan berusaha keras untuk memberikan hasil yang terbaik.

Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan kreativitas dan inovasi. Lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan dapat mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mencari solusi kreatif terhadap masalah, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Namun, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Faktor individu, seperti karakter dan motivasi pribadi, juga memainkan peran penting. Selain itu, faktor-faktor organisasi seperti struktur, budaya perusahaan, dan dukungan manajerial dapat mempengaruhi sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai dan hubungan antar rekan kerja yang positif, juga dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dengan memahami dan mengelola berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Harter, Schmidt, & Keyes (2020) Penelitian ini memperbarui penelitian mereka sebelumnya dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi prediktor penting untuk kinerja organisasi. Mereka menemukan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen, yang berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Pandangan Islam terhadap motivasi kerja mencerminkan nilai-nilai etika dan moral yang ditanamkan dalam ajarannya. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan itqan (kesungguhan) dan memiliki niat yang baik dalam setiap tindakan. Motivasi kerja dalam Islam dilihat sebagai bentuk ibadah, dan kewajiban untuk bekerja dengan sungguh-sungguh diimbangi dengan kesadaran akan tanggung jawab sosial dan moral. Pekerjaan yang dilakukan dengan itqan dan niat baik dianggap sebagai kontribusi positif bagi masyarakat dan sebagai wujud pengabdian kepada Allah. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat

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.

serta menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi dan integritas. Dalam Quran Surat Al- Ahzab ayat 31, yaitu

﴿ وَمَنْ يَفْتَنْتَ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلَ صَالِحًا تُوْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا ۝۳۱ ﴾

Artinya: “Siapa di antara kamu yang tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal saleh, niscaya Kami anugerahkan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”

Ayat ini mengandung dorongan bagi umat Islam untuk memotivasi diri dalam bekerja dengan integritas, kejujuran, dan ketaatan terhadap aturan-aturan agama. Dengan menjalankan tugas-tugas pekerjaan sebagai bentuk kebajikan, individu dijanjikan pahala yang berlipat ganda dan rezeki yang mulia. Oleh karena itu, motivasi dalam pekerjaan dalam Islam tidak hanya terkait dengan pencapaian materi, tetapi juga dengan pencapaian spiritual yang didorong oleh ketaatan kepada nilai-nilai agama. Para mufassir menafsirkan surah Al Ahzab yang berkenaan dengan motivasi dalam bekerja. Setiap manusia yang patuh kepada Allah dan Rasul-Nya, disamping melakukan amal-amal saleh, maka akan di lipat gandakan baginya balasan dan pahala. Hal ini akan terus memotivasi manusia dibumi untuk tetap bekerja dan terus melakukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pekerjaan yang memiliki faedah untuk dirinya, namun tak terlepas dari aturan islam (Siregar and Halwi 2021)

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja juga sangat dibutuhkan oleh karyawan. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu, cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist tentang kepuasan kerja antara lain surat Al Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا بِرَفْعِ اللَّهِ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝۱۱

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”*

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang sering diberi perhatian oleh organisasi swasta mahupun awam. Kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang rapat dengan pelbagai faktor pekerjaan dan hubungan antara pekerjaan dan kepuasan kerja sememangnya mendapat perhatian yang meluas terutama dalam kajian-kajian terdahulu.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Dalam Islam, kinerja karyawan dianggap sangat penting karena mencerminkan tanggung jawab, kejujuran, dan ketaatan terhadap nilai-nilai moral dan etika Islam dalam dunia pekerjaan. Kinerja yang baik dianggap sebagai bentuk ibadah, dan Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, adil, dan bertanggung jawab. Pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya dihargai di dunia material, tetapi juga diakui sebagai bagian dari usaha umat Muslim untuk mendekati diri kepada Allah melalui amal perbuatan yang baik. Dengan demikian, konsep kinerja karyawan dalam Islam terkait erat dengan aspek spiritual, moral, dan sosial, menjadikannya suatu wujud pengabdian kepada Allah dan masyarakat. Allah berfirman dalam Quran Surat At-Taubah ayat 105, yaitu

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۝ ۱۰۵

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu

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.

akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”

Ayat ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena Allah hadir dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan itikad yang benar. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan dengan penuh dedikasi dan keikhlasan akan mendapatkan dukungan Allah dan mendatangkan keberkahan dalam usaha mereka.

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Penelitian tersebut antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Skala
1	Ikhsan Arsyidiq Choir dan Bachrudin Saleh Luturlean Penerbit : e-Proceeding of	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOWROOM DAN	Berdasarkan hasil penilitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Showroom Dan Bengkel di PT Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat variabel Kinerja Kaeyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Skala
1	Management : Vol. 7, No.2 Agustus 2020	BENGKEL DI PT YAMAHA INDONESIA KANTOR CABANG PUSAT JAKARTA	Jakarta, Motivasi Kerja berada pada kategori baik/tinggi dan kinerja karyawan berada pada kategori baik/tinggi.			
2	Tri Finta Syandi Syah Endra Penerbit: Jurnal Among Makarti Vol.14 No. 2 – Tahun 2021	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA	Dalam penelitian ini pengaruh variable independent dan variable dependen yang digambarkan dengan model paradigm penelitian. Berikut merupakan model paradigm pada penelitian ini mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Dazzle Yogyakarta.	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert
3	Desy Angellina , Ronnie Resdianto Masman Penerbit: Jurnal Manajerial dan Kewirausaha	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA TIRANA	Berdasarkan hasil data penelitian pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional menunjukkan bahwa karyawan PT Mega Tirana Internasional	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Terdapat Kinerja	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Skala
3	an Vol. 05, No. 01, Januari 2023	INTERNASIONAL	memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.	Karyawan		
4	L. Juni Widayanti , N. M. Ary Widiastini Penerbit : Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, Bulan Juli Tahun 2021	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN MOULDING KAYU PT. ADI KARYA GRAHA MULYA	Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian moulding kayu PT. Adi Karya Graha Mulya	a. Terdapat Kepuasan Kerja b. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert
5	Ragil Sena, Wijaya Elmira, Siska Natal Indra Penerbit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis EkonomI Vol.1, No.3 Juli 2023	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT FASEN CREATIVE QUALITY	Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, pertama, secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fasen Quality Creative. Ketiga,	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Skala
		secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan.			
6 I Wayan Juniantara, I Gede Riana Penerbit: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015)	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR	Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan koperasi ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert
7 Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, Akhid Yulianto Penerbit: Jurnal	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada	Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Bank Kalsel Syariah Kandangan. Maka	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Terdapat Kinerja	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Skala
	Wawasan Manajemen, Vol. 6, Nomor 2, 2018	Bank Kalsel Syariah (Kandangan)	Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan.	Karyawan		
8	Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu Penerbit : Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PT. POST INDONESIA DI MANADO	Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado	a. Terdapat Kepuasan Kerja b. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert
9	Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin, Endah Puspitawati Penerbit: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis Vol. 14, No. 1, Januari 2023	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASTA PUSAKA SENTOSA PURBALINGGA	Berdasarkan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Skala
10	Ary Sutrischastini, Agus Riyanto Penerbit: JURNAL KAJIAN BISNIS VOL. 23, NO. 2, 2015	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH GUNUNGKIDUL	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	a. Terdapat variabel Motivasi Kerja b. Terdapat Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	Likert

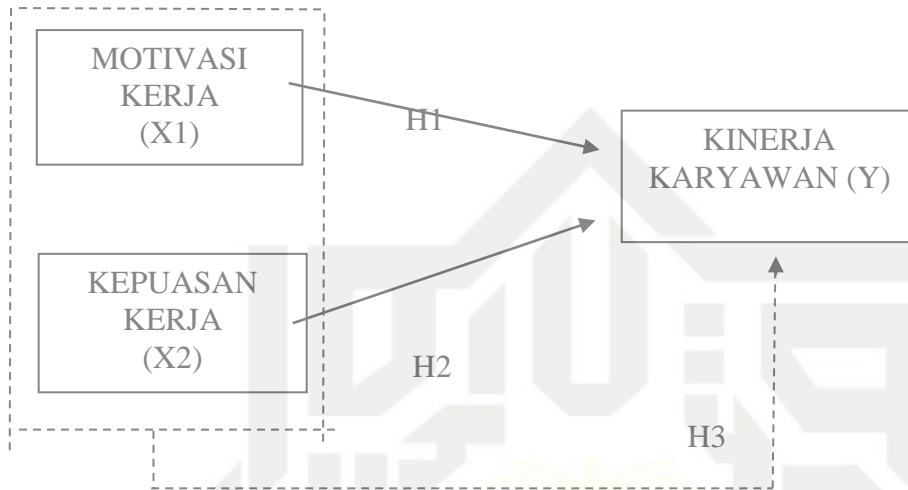
2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dan Bougie (2016): Mereka menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting dalam suatu penelitian. Kerangka ini membantu dalam merumuskan hipotesis dan menentukan arah penelitian. (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa: “Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptua tentang bagaimana teori berhubungan delngan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Sumber : Elizabeth Fauziek dan Luthfia Nur Wachidah

Keterangan:

-----> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis

Hipotesis dalam (Sugiyono, 2017) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian dan rumusan masalah pada penelitian diterangkan menggunakan kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, sebab jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

telaah pustaka yang masih bersifat teotiris, dan menurut beberapa penelitian terdahulu seperti:

1. Dalam jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ikhsan Arsyidiq Choir dan Bachrudin Saleh Luturlean, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan pada showroom dan bengkel di PT Yamaha Indonesia Kantor Kabang Pusat Jakarta. Selanjutnya pada penelitian (Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin, Endah Puspitawati, 2023) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Pada penelitian (Ary Sutrischastini, Agus Riyanto, 2015) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di arengka auto mall pekanbaru provinsi Riau.

2. Dalam Jurnal Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Natalia C. P. Paparang, William A. Areros dan Ventje Tatimu, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Selanjutnya pada penelitian (L. Juni Widayanti , N. M. Ary Widiastini, 2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Karya Graha Mulya.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di arengka auto mall pekanbaru provinsi Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Dalam jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tri Finta Syandi dan Syah Endra, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Dazzel Yogyakarta.

H3 :Diduga di motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di arengka auto mall pekanbaru provinsi Riau

2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah Konsep menjadi kata kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamat dan di uji kebenarannya. Menurut (Sugiyono, 2017) dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel bebas dan terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independent Variabel) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang Menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (Dependent Variabel) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah:
 - a. X1 = Motivasi Kerja
 - b. X2 = Kepuasan kerja
2. Variabel terikat (dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (Hendrich, Anton, and Khairuddin 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hasibuan (Hendrich, Anton, and Khairuddin 2019)	1. Hasil kerja 2. Penegtahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu dan Absensi Sutrisno (dalam Harahap dan Tirtayasa, 2020)	Liket
Motivasi Kerja (x1)	Merupakan kondisi atau energi untuk bisa mengendalikan diri karyawan yang lebih terarah atau tertuju untuk bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, dalam	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas atau sasaran	Liket

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	Musyawwir dkk, 2021)	5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Pemanfaatan waktu 8. Rekan kerja yang dipilih (Mangkunegara, dalam Zebua et al. 2022)	
Kepuasan kerja (x2)	Robbins dan Judge (2013) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman. Robbins dan Judge (2013)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2018)	Liket

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian pada skripsi ini dilakukan di arengka auto mall pekanbaru Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei hingga agustus 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Primer

Data primer, menurut (Suliyanto, 2018), adalah informasi unik yang dikumpulkan oleh para peneliti untuk secara khusus menjawab pertanyaan studi mereka. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berisi pertanyaan terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada arengka auto mall pekanbaru.

3.2.2 Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan secara tidak langsung dari masalah penelitian, menurut (Suliyanto, 2018). Data ini dikumpul berdasarkan penelitian orang lain. Data ini diperoleh secara tidak langsung dengan melakukan metode pengmupulan data seperti peneliti, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan dalam perpustakaan yang berasal dari sumber bacaan, internet, referensi buku dan jurnal atau hasil penelitian terdahulu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 40 orang atau seluruh karyawan Arengka Auto Mall.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua pada populasi yang ada, seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Maka dari itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dengan demikian, 40 atau seluruh karyawan akan menjadi sampel pada penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dengan demikian, 40 atau seluruh karyawan akan menjadi sampel pada penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016). Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet.

3.4.2 Wawancara

Burke dan Larry dalam Sugiyono (2016) menyatakan wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin menjalankan studi pendahuluan untuk mendalami masalah yang diteliti. Ini juga berguna jika peneliti ingin memahami sudut pandang responden dengan lebih dalam, terutama ketika jumlah responden yang terlibat dalam penelitian tersebut sedikit atau terbatas. Untuk mendapatkan data untuk penelitian ini, dilakukan wawancara langsung oleh staf atau HRD Arengka Auto Mall.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Analisis Data

Analisis data dalam riset merupakan proses mengolah data yang telah kita peroleh di lapangan (Suliyanto 2009:161). Hasil riset tergantung pada data yang diperoleh di lapangan juga akan sangat tergantung pada bagaimana menganalisis data. Jika menggunakan data analisis, sebelum data dianalisis maka harus disusun dalam suatu tampilan yang memungkinkan dilakukan data analisis statistik.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel atau jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2016:238). Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data.

Untuk mengukur reaksi responden pada penelitian ini ialah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiono 2016:168). Variabel akan diukur menggunakan skala Likert dan diuraikan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator-indikator tersebut akan menjadi dasar untuk menyusun item-item instrumen, yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap respon pada setiap item instrumen yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menggunakan skala Likert memiliki rentang dari sangat positif hingga sangat negatif. Tanggapan kuesioner kemudian dapat dinilai sebagai berikut.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2016)

Variabel yang perlu dijelaskan adalah indikator variabel. Indikator kemudian digunakan sebagai titik awal untuk membuat pertanyaan yang membentuk item instrumen.

3.6 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validasi data dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Demikian juga kusioner, kusioner dikatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti (Suliyanto,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2009). Hasil penelitian yang valid bila terdapat data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah faktor dengan skor total. Bila skor tiap faktor tersebut positif dan besarnya $>0,30$ maka analisis faktor tersebut merupakan construct yang kuat atau dapat dikatakan bahwa instrument tersebut memiliki validasi konstruksi yang baik. Selanjutnya apabila harga korelasi $<0,30$ maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2016).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Suliyanto 2009). Instrument yang reliabel belum tentu valid. Meteran yang putus di bagian ujung bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (reliabel) tetapi tidak selalu valid. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Jadi, walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha $>0,6$ (Sugiyono, 2016).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Suliyanto 2011 uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai sisa (residual) yang telah dinormalisasi dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas disini tidak dilakukan per variabel tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS. Cara untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya $> 0,05$

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2011) uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. untuk mendeteksi ada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilakukan beberapa metode berikut.

- a. Dengan melihat nilai R^2 dan nilai t statistik Jika nilai R^2 tinggikan uji F menolak hipotesis Nol (H_0), tetapi nilai t sangat kecil atau bahkan tidak ada.
- b. Dengan melihat nilai pair wise correlation antar variabel bebas. Jika nilai pair wise correlation antar variabel bebas tinggi. Nilai pair wise correlation dapat dilihat pada matriks korelasi antar variabel bebas.
- c. Dilihat dari nilai Tolerance (TOL) dan variance inflation factor (VIF) dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika $VIF < 10$ maka model dinyatakan tidak mengantung multikolinieritas. Jika $VIF > 10$ maka dinyatakan terdapat multikolinieritas didalam model tersebut.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut (Ghozali, 2018) mencari bukti adanya ketidaksamaan variance dari residual berbagai data dalam model regresi. Kondisi yang dikenal dengan homokedastisitas terjadi ketika varians dari residual pengamatan yang berasal dari satu pengamatan tetap. Model regresi yang kuat didefinisikan dengan tidak adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Heterokedastisitas pada variabel model regresi menunjukkan bahwa varians dari variabel-variabel tersebut tidak konstan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Nilai-nilai mereka tidak identik (konstan). Sebaliknya, homoskedastisitas menggambarkan varians dari variabel yang bernilai konstan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan model uji Gletser. Proses pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas didasarkan pada model uji Glejser berikut ini :

- 1) "Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi."
- 2) "Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi."

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis untuk menentukan bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui hubungan bersama-sama antara satu variabel terikat (dependent variable) dengan dua atau lebih variabel independen (independent variables), serta hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) dilakukan analisis regresi linier berganda. Hal ini membantu untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel independent (Motivasi Kerja)

X₂ = Variabel independent (Disiplin Kerja)

a = Konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = Koefisien regresi

e = Standar Error

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diperlukan untuk menentukan apakah ada variabel yang memiliki dampak. Ini penting dalam penelitian karena bertujuan untuk membuktikan apakah parameter dari setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, baik secara keseluruhan maupun secara parsial.

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Suliyanto (2011:55) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantung. Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial / individu menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan t tabel dengan t hitung adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial/individual pada masing-masing variabel bebas yaitu merek, kemasan, dan label (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat / sikap konsumen (Y).
- b. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial/individual pada masing-masing variabel bebas yaitu merek, kemasan, dan label (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat/sikap konsumen (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut

- a. jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat,
- b. jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, kita menggunakan uji F. Menurut Suliyanto (2011:55), uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Penilaian signifikansi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

koefisien korelasi berganda dan regresi melibatkan perbandingan F hitung dengan F tabel, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

- a. $H_0 : \beta_1 , \beta_2 , \beta_3 = 0$ artinya merek, kemasan, dan label secara simultan tidak berpengaruh terhadap sikap konsumen.
- b. $H_a : \beta_1 , \beta_2 , \beta_3 \neq 0$ artinya merek, kemasan, dan label secara simultan berpengaruh terhadap sikap konsumen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut

- a. jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat,
- b. jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya (Suliyanto, 2011:55).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen dan jika dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan nilai 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

Menurut Suliyanto (2011:59) koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dimana setiap penambahan satu variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan R Square (R^2) meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantungnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, Adjust R Square (R^2 adj). Koefisien tersebut dengan mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan dalam model. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan, nilai koefisien determinasi dapat berubah baik naik maupun turun ketika variabel baru ditambahkan ke dalam model.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Arengka Auto Mall Pekanbaru berdiri pada tahun 2015 di bawah kepemimpinan H. Syafrizal Zubir, seorang pengusaha otomotif berpengalaman di Riau. H. Syafrizal melihat adanya potensi besar dalam bisnis mobil bekas di Pekanbaru, kota yang sedang berkembang pesat dan membutuhkan solusi mobilitas bagi masyarakatnya. Dengan visi untuk menyediakan mobil bekas berkualitas yang terjangkau dan terpercaya, ia mendirikan Arengka Auto Mall, yang tidak hanya berfokus pada penjualan mobil tetapi juga pada pelayanan purna jual yang memuaskan. Kepercayaan konsumen berhasil ia raih dengan memberikan jaminan kualitas pada setiap unit mobil yang dijual.

Pada tahun 2019, H. Syafrizal Zubir mengambil langkah signifikan dalam mengembangkan usahanya dengan membuka showroom cabang baru. Keputusan ini diambil setelah melihat tingginya permintaan dari konsumen setia yang semakin berkembang. Showroom cabang ini berlokasi di daerah strategis di Pekanbaru yang mudah dijangkau, sehingga memberikan kemudahan bagi pelanggan yang ingin melihat langsung dan membeli mobil. Tidak hanya sekedar ekspansi, pembukaan cabang ini juga merupakan wujud komitmen H. Syafrizal untuk melayani konsumen dengan lebih baik.

Setelah showroom cabang tersebut berdiri, H. Syafrizal Zubir memutuskan untuk melibatkan generasi penerus dalam mengelola bisnisnya. Showroom cabang yang baru kemudian diserahkan kepada anaknya, Saiful Islam, sebagai showroom utama Arengka Auto Mall. Saiful membawa semangat muda dan inovasi dalam operasional showroom tersebut, dengan menambah variasi pilihan mobil bekas yang lebih beragam dan modern. Di bawah kepemimpinan Saiful, showroom utama ini semakin berkembang dengan pelayanan yang lebih personal dan teknologi digital untuk memudahkan transaksi serta pemesanan secara online.

Sementara itu, showroom pertama yang didirikan pada tahun 2015 tetap beroperasi dan dikelola oleh Faisal Islami, adik Saiful. Faisal yang memiliki visi serupa dengan sang ayah, mengutamakan kepercayaan dan kepuasan pelanggan dalam menjalankan showroom tersebut. Di bawah pengelolaan Faisal, showroom awal ini mempertahankan kualitas produk dan layanan, menjadi pilihan bagi pelanggan yang ingin mendapatkan mobil bekas dengan jaminan kualitas. Faisal juga mengembangkan layanan inspeksi ketat untuk memastikan bahwa setiap mobil bekas yang dijual layak jalan dan memiliki kondisi prima.

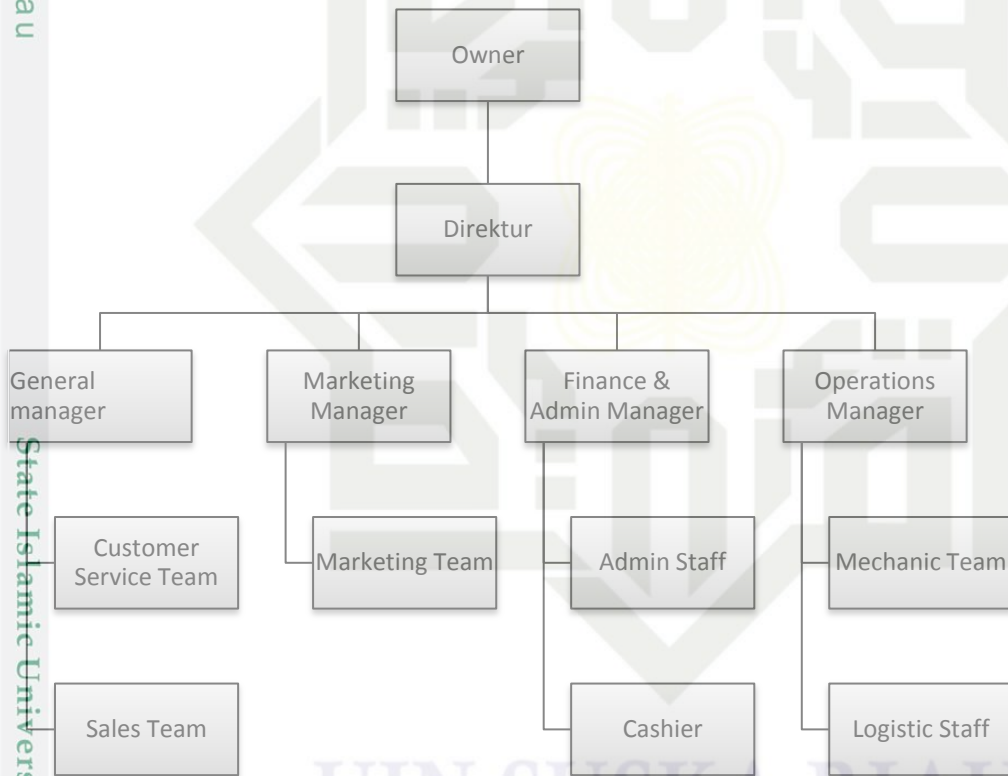
Arengka Auto Mall kini dikenal sebagai salah satu pusat penjualan mobil bekas terbesar di Pekanbaru, dengan reputasi yang baik di kalangan masyarakat Riau. Mereka menjual berbagai jenis mobil bekas, mulai dari mobil keluarga, sedan, hingga mobil SUV yang diminati masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Keunggulan Arengka Auto Mall tidak hanya terletak pada kualitas mobil bekasnya tetapi juga pada pelayanan ramah dan profesional yang diberikan kepada pelanggan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, Arengka Auto Mall terus berinovasi untuk meningkatkan pengalaman belanja pelanggan, seperti penawaran garansi tambahan dan kemudahan pembiayaan.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan

NO	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	General Manager	2
2	Marketing Manager	2
3	Finance & Admin Manager	2
4	Operations Manager	2
5	Customer Service Team	4
6	Marketing Team	8
7	Admin Staff	4
8	Mechanic Team	4
9	Sales Team	8
10	Cashier	2
11	Logistic Staff	2

4.3 Ruang Lingkup Perusahaan

Arengka Auto Mall adalah sebuah showroom mobil yang berfokus pada penjualan kendaraan baru dan bekas, menyediakan berbagai pilihan mobil dari berbagai merek terkemuka. Sebagai bagian dari ruang lingkup perusahaan, Arengka Auto Mall tidak hanya menawarkan mobil berkualitas, tetapi juga memberikan opsi pembiayaan yang fleksibel melalui kemitraan dengan lembaga keuangan. Pembiayaan ini mencakup kredit kendaraan dan leasing, memungkinkan pelanggan untuk memiliki mobil impian mereka dengan cara yang lebih terjangkau. Selain itu, showroom ini juga menyediakan berbagai aksesoris mobil resmi, yang meliputi perlengkapan interior dan eksterior untuk menambah kenyamanan dan tampilan kendaraan.

Dengan layanan ini, Arengka Auto Mall berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan di setiap tahap kepemilikan mobil, dari pembelian hingga perawatan kendaraan.

Layanan purna jual menjadi bagian penting dari ruang lingkup perusahaan ini. Arengka Auto Mall menyediakan layanan perawatan dan servis kendaraan, baik untuk mobil baru maupun mobil bekas. Setiap kendaraan yang dijual dilengkapi dengan garansi purna jual yang memberikan rasa aman bagi pelanggan. Perusahaan ini juga menyediakan suku cadang asli untuk memastikan kualitas dan kinerja kendaraan tetap optimal. Layanan darurat seperti towing dan perbaikan di lokasi juga tersedia, memberikan kenyamanan dan jaminan bagi pelanggan yang menghadapi masalah dengan kendaraan mereka di luar jam operasional. Dengan demikian, Arengka Auto Mall tidak hanya berfokus pada penjualan, tetapi juga pada memastikan pelanggan merasa dihargai dan mendapatkan layanan berkualitas setelah pembelian.

Dalam aspek pemasaran dan promosi, Arengka Auto Mall menerapkan berbagai strategi untuk menarik perhatian pelanggan dan memperkenalkan produk-produk mereka ke pasar yang lebih luas. Melalui pemasaran digital, perusahaan ini memanfaatkan media sosial, iklan online, dan website resmi untuk mempromosikan kendaraan dan layanan mereka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

5.8 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru dengan nilai F hitung (166,953) lebih besar dari F tabel (3,252) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah disampaikan, , terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk skripsi terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Misalnya, bagaimana kebijakan manajemen atau faktor-faktor lingkungan kerja lainnya dapat memperkuat atau mengurangi motivasi kerja karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja individu.
2. Penelitian dapat mengembangkan lebih jauh tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen jangka panjang karyawan. Mengingat bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kinerja, studi lebih dalam dapat mengidentifikasi aspek-aspek spesifik yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kompensasi, serta kesempatan untuk pengembangan karir. Selain itu, penelitian yang lebih fokus pada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan juga bisa diperluas dengan melihat perbedaan pengaruhnya pada berbagai kelompok karyawan, misalnya berdasarkan usia, jabatan, atau lama bekerja di perusahaan. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana motivasi dan kepuasan kerja dapat saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

spesifik. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai faktor eksternal yang mungkin berpengaruh, seperti kebijakan organisasi, iklim kerja, serta faktor demografis karyawan (misalnya usia, pendidikan, dan pengalaman kerja).
4. Bagi perusahaan terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Arengka Auto Mall Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, perusahaan perlu memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan keterampilan karyawan. Hal ini akan meningkatkan rasa kompetensi dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkenalkan atau memperbaiki sistem penghargaan dan pengakuan, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, untuk memotivasi karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya. Peningkatan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman juga perlu menjadi perhatian, karena faktor ini berperan besar dalam kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperbaiki sarana dan prasarana yang ada serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, perusahaan juga

disarankan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam hal pelatihan dan pengembangan keterampilan, guna mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan serta antar karyawan juga penting untuk menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan motivasi. Terakhir, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti melalui survei atau wawancara, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan kinerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Arengka Auto Mall Pekanbaru dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Understanding Surah An-Nisa': Ayat 59 (Vol. 2). Al-Qur'an Society.*
- Andi. (2018). *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Kinerja Pegawai.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ansory, R., & Indrasari, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Prenhallindo.
- Er, P., Laan, A., & Lamaya, S. (2019). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi.* Jakarta: Penerbit PT Maju Mundur.
- Hani, H. (Ed.). (2012). *Understanding Job Satisfaction: A Psychological Perspective.* London: Academic Press.
- Harahap, S. S., & Tirtayasa, P. M. (Eds.). (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrich, A., Anton, H., & Khairuddin. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori, Metodologi, dan Implementasi.* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hendrich, A., Anton, H., & Khairuddin. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori, Metodologi, dan Implementasi.* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Karim, M. R., & Rehman, M. A. (Eds.). (2012). *Job Satisfaction and Work Motivation in the Context of Modern Work Environment.* New York: Springer.
- Karim, S., & Rehman, A. (Eds.). (2012). *Psychology at Work: Enhance Performance and Well-Being.* New York: Nova Science Publishers.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction. Organizational Behavior and Human Performance.*
- Locke, E. A. (1995). *Essence of Satisfaction of Work: Theoretical Basis and Empirical Validation.* London: Routledge.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). *Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Satisfaction*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Puijt, H. (2003). *Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Relation Between Work and Management*. The Hague: Assen.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT STIE YKPN.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, S. (2009). *Pengantar Riset Keuangan Modern: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suliyanto, S. (2011). *Metode Pengujian Regresi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sumadhinata. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Surito, Arifin, & Aiyub. (2020). *Manajemen SDM: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Aplikasi, dan Isu Terkini*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Aplikasi, dan Isu Terkini*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Aplikasi, dan Isu Terkini*. Jakarta: Kencana.

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.

Surisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Swatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.

Syahputra, R., & Aslami, A. (2023). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Widiana, I. M. (Ed.). (2020). *Manajemen Modern: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

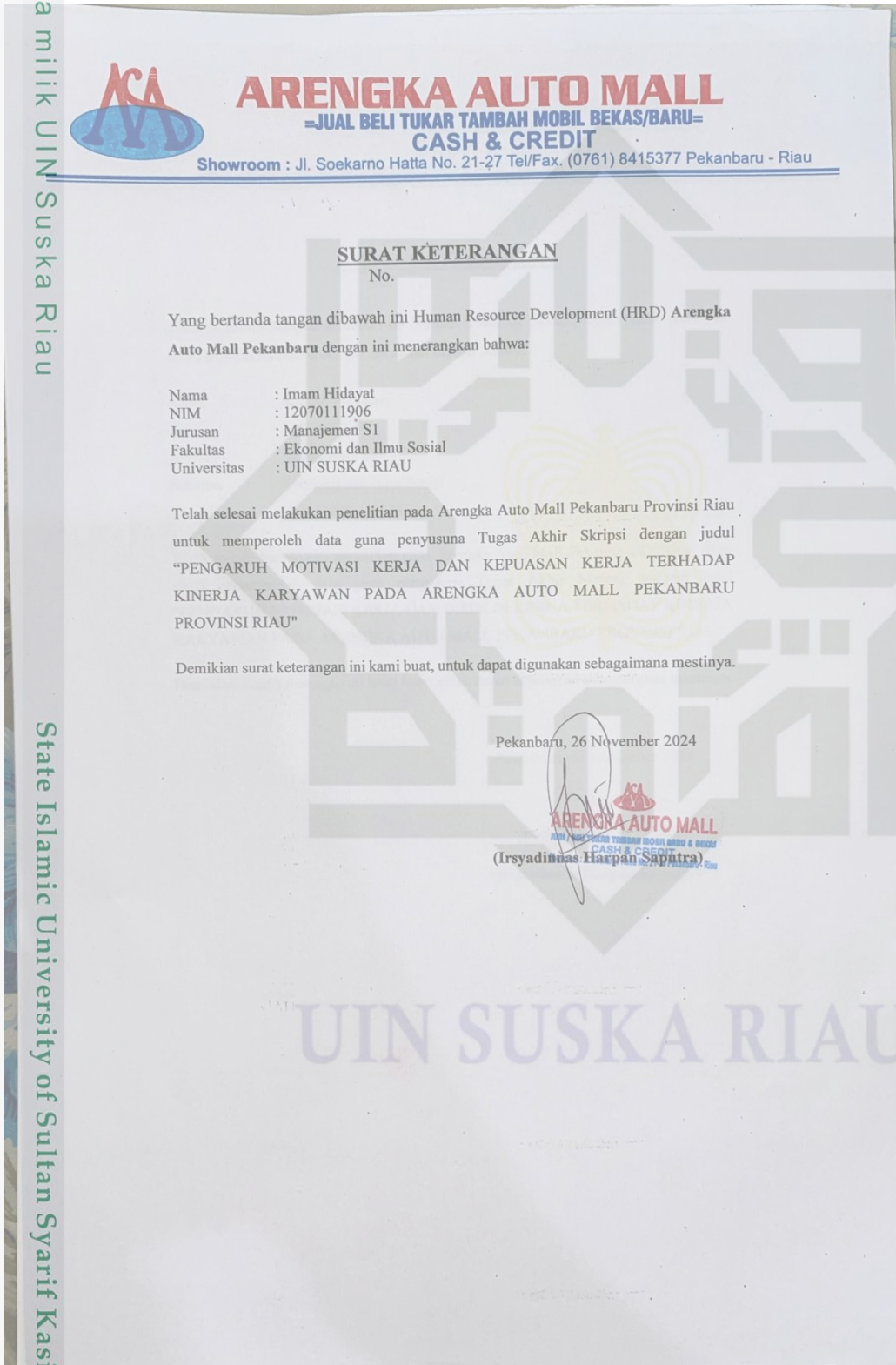


UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Telah Selesai Melakukan Riset



- 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.

Lampiran 2 : Hasil Wawancara Awal Karyawan Arengka Auto Mall

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
5	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian	0	2	3	10	0
5	Gaji yang diberikan cukup untuk memnuhi kebutuhan	0	1	9	5	0
5	Memiliki peluang untuk naik jabatan	0	0	6	3	6
5	Atasan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	0	0	3	7	5
5	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan ramah	0	0	2	8	5
6	Sarana dan Prasarana sangat memadai untuk memperlancar pekerjaan	0	1	3	7	4
Jumlah		0	4	26	40	20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
KUESIONER PENELITIAN

*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau*

اَسْلَامٌ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau. Saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudari agar dapat memeberikan jawaban yang sejujurnya dan semua dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibi/saudari, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacaalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

C : Cukup (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1	Hasil kerja saya selalu konsisten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
2	Kualitas pekerjaan saya sering kali melampaui ekspektasi, menghasilkan output yang memuaskan					
3	Saya menunjukkan pemahaman mendalam terhadap tanggung jawab dan tugas pekerjaan saya.					
4	Saya selalu berusaha untuk memperbarui pengetahuan Anda agar sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang Anda.					
	Inisiatif yang saya ambil dalam menyelesaikan masalah sangat membantu meningkatkan efisiensi tim.					
	Saya tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga aktif mencari cara untuk meningkatkan proses kerja					
	Sikap positif yang saya tunjukkan di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.					
	Saya selalu bersikap profesional, baik dalam menghadapi rekan kerja maupun dalam menyelesaikan tugas.					
	Kedisiplinan saya dalam mematuhi jam kerja dan absensi patut diacungi jempol.					
	Kehadiran saya yang tepat waktu dan konsisten berkontribusi signifikan terhadap produktivitas tim.					

Motivasi Kerja (X1)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1	Saya selalu menunjukkan kerja keras dalam menyelesaikan setiap tugas, tanpa mengenal lelah.					
2	Saya memiliki orientasi masa depan yang jelas, selalu merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang.					
3	Tingkat cita-cita saya yang tinggi mendorong saya untuk terus berkembang dan mencapai puncak karier.					
4	Fokus saya pada orientasi tugas atau sasaran membuat saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan.					
5	Usaha saya untuk maju terlihat dari inisiatif yang saya ambil untuk meningkatkan kemampuan diri.					
6	Saya selalu tekun dalam menghadapi tantangan, tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan.					
7	Waktu saya dimanfaatkan secara efektif, memastikan setiap jam kerja digunakan untuk hal-hal produktif.					
8	Saya selalu berusaha memanfaatkan setiap kesempatan untuk belajar dan berkembang demi masa depan yang lebih baik					
9	Saya memilih rekan kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan bersama, menciptakan kolaborasi yang solid.					
10	Kegigihan saya dalam bekerja menjadi contoh bagi rekan-rekan di lingkungan kerja.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan keahlian dan minat saya.					
3	Upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang Anda tunjukkan di tempat kerja.					
4	Upah yang saya terima mencerminkan nilai kerja keras dan komitmen yang saya tunjukkan setiap hari.					
5	Kesempatan promosi selalu terbuka bagi saya karena dedikasi dan hasil kerja yang konsisten.					
6	Promosi yang saya dapatkan adalah hasil dari pencapaian dan dedikasi saya terhadap perusahaan.					
7	Pengawasan dari atasan saya berjalan efektif, membantu saya mencapai hasil yang maksimal.					
8	Pengawas saya selalu memberikan bimbingan yang konstruktif dan dukungan yang dibutuhkan untuk sukses.					
9	saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, yang mendukung kolaborasi dan produktivitas.					
10	Rekan kerja saya adalah mitra yang baik, bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.					

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

Lampiran 4 : Tabulasi Data
1) Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X1)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	27
4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
6	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
9	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	40
10	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
13	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
14	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
15	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	32
16	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	33
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
18	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	32
19	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
20	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
21	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	37
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
23	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
25	4	1	1	3	4	5	4	2	2	5	31
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	36
28	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	40
35	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	40
36	5	4	4	2	4	5	5	4	4	3	40
37	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	42
38	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	41

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Motivasi Kerja (X1)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
39	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

2. Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X2)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	24
4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	24
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
9	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	43
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
12	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
13	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
14	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
15	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	33
16	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
18	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	33
19	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
20	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	33
21	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
22	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
23	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	38
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
25	5	3	1	3	5	4	4	2	4	4	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	35
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
33	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
34	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	41

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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

No	Kepuasan Kerja (X2)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
35	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	40
36	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	43
37	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	39
38	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	41
39	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

3 Variabel Kinerja Karyawan

NO	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	27
4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	26
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
9	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
12	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
13	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
15	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
16	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
17	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	32
18	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	31
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33
20	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	32
21	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	41
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
23	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	42
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
25	5	4	4	4	2	3	4	2	4	3	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	5	5	3	4	3	1	2	4	5	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

NO	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	41
35	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	41
36	4	5	4	4	4	2	5	4	5	3	40
37	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	41
38	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	42
39	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	41
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 5 : Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 25

Rekap Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	22,5
	Setuju	18	45,0	45,0	67,5
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	5,0
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0	15,0
	Setuju	26	65,0	65,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	6	15,0	15,0	17,5
	Setuju	23	57,5	57,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	30,0
	Setuju	17	42,5	42,5	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12,5	12,5	12,5
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	37,5
	Setuju	16	40,0	40,0	77,5
	Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	20,0
	Setuju	20	50,0	50,0	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0	17,5
	Setuju	23	57,5	57,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Setuju	21	52,5	52,5	77,5
	Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Setuju	22	55,0	55,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	30,0
	Setuju	14	35,0	35,0	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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.

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	6	15,0	15,0	22,5
	Setuju	23	57,5	57,5	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12,5	12,5	12,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	30,0
	Setuju	18	45,0	45,0	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	13	32,5	32,5	35,0
	Setuju	16	40,0	40,0	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	32,5	32,5	32,5
	Setuju	15	37,5	37,5	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Setuju	17	42,5	42,5	67,5
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	35,0
	Setuju	16	40,0	40,0	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	6	15,0	15,0	22,5
	Setuju	21	52,5	52,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	9	22,5	22,5	30,0
	Setuju	16	40,0	40,0	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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 satu 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.

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0	12,5
	Setuju	26	65,0	65,0	77,5
	Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	22,5
	Setuju	19	47,5	47,5	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	27,5
	Setuju	18	45,0	45,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	22	55,0	55,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	9	22,5	22,5	25,0
	Setuju	17	42,5	42,5	67,5
	Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	25,0
	Setuju	20	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	27,5
	Setuju	15	37,5	37,5	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	11	27,5	27,5	35,0
	Setuju	15	37,5	37,5	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	7,5
	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	27,5
	Setuju	15	37,5	37,5	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	4	10,0	10,0	20,0
	Setuju	18	45,0	45,0	65,0
	Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	37,5
	Setuju	15	37,5	37,5	75,0
	Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27,5	27,5	27,5
	Setuju	17	42,5	42,5	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Lampiran 6 : Uji Validitas
 1. Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
	Pearson Correlation	1	,325*	,439**	,458**	,497**	,454**	,749**	,493**	,550**	,391*	,752**
	Sig. (2-tailed)		,041	,005	,003	,001	,003	,000	,001	,000	,013	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,325*	1	,562**	,303	,358*	,339*	,392*	,721**	,573**	,248	,670**
	Sig. (2-tailed)	,041		,000	,057	,023	,033	,012	,000	,000	,123	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,439**	,562**	1	,380*	,410**	,248	,471**	,606**	,704**	,212	,701**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,016	,009	,122	,002	,000	,000	,189	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,458**	,303	,380*	1	,359*	,085	,468**	,501**	,544**	,302	,632**
	Sig. (2-tailed)	,003	,057	,016		,023	,603	,002	,001	,000	,059	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,497**	,358*	,410**	,359*	1	,343*	,556**	,575**	,546**	,442**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,009	,023		,030	,000	,000	,000	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,454**	,339*	,248	,085	,343*	1	,452**	,346*	,358*	,333*	,546**
	Sig. (2-tailed)	,003	,033	,122	,603	,030		,003	,029	,023	,036	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,749**	,392*	,471**	,468**	,556**	,452**	1	,433**	,646**	,312*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,002	,002	,000	,003		,005	,000	,050	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,493**	,721**	,606**	,501**	,575**	,346*	,433**	1	,691**	,533**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000	,029	,005		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,550**	,573**	,704**	,544**	,546**	,358*	,646**	,691**	1	,473**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,000		,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,391*	,248	,212	,302	,442**	,333*	,312*	,533**	,473**	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,013	,123	,189	,059	,004	,036	,050	,000	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,752**	,670**	,701**	,632**	,728**	,546**	,770**	,831**	,855**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

2. Kepuasa Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,539**	,156	,392*	,628**	,310	,554**	,335*	,545**	,499**	,659**
	Sig. (2-tailed)		,000	,337	,012	,000	,052	,000	,035	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,539**	1	,418**	,195	,471**	,388*	,495**	,423**	,430**	,456**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,228	,002	,013	,001	,007	,006	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,156	,418**	1	,533**	,371*	,361*	,533**	,581**	,458**	,316*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,337	,007		,000	,018	,022	,000	,000	,003	,047	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,392*	,195	,533**	1	,521**	,403*	,642**	,696**	,590**	,425**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,012	,228	,000		,001	,010	,000	,000	,000	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,628**	,471**	,371*	,521**	1	,576**	,776**	,554**	,632**	,643**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,018	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,310	,388*	,361*	,403*	,576**	1	,633**	,488**	,441**	,630**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,052	,013	,022	,010	,000		,000	,001	,004	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,554**	,495**	,533**	,642**	,776**	,633**	1	,656**	,747**	,549**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,335*	,423**	,581**	,696**	,554**	,488**	,656**	1	,564**	,507**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,035	,007	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,545**	,430**	,458**	,590**	,632**	,441**	,747**	,564**	1	,608**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,003	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,499**	,456**	,316*	,425**	,643**	,630**	,549**	,507**	,608**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,047	,006	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,659**	,659**	,642**	,718**	,828**	,713**	,882**	,785**	,793**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3 Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,443**	,501**	,564**	,278	,393*	,460**	,345*	,519**	,379*	,637**
	Sig. (2-tailed)		,004	,001	,000	,082	,012	,003	,029	,001	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,443**	1	,600**	,591**	,487**	,439**	,500**	,442**	,704**	,642**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,001	,005	,001	,004	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,501**	,600**	1	,482**	,703**	,557**	,474**	,570**	,670**	,777**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,002	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,564**	,591**	,482**	1	,394*	,569**	,744**	,549**	,635**	,547**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,278	,487**	,703**	,394*	1	,471**	,578**	,680**	,512**	,630**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,082	,001	,000	,012		,002	,000	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,393*	,439**	,557**	,569**	,471**	1	,525**	,576**	,544**	,731**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,012	,005	,000	,000	,002		,001	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,460**	,500**	,474**	,744**	,578**	,525**	1	,662**	,585**	,402*	,785**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,002	,000	,000	,001		,000	,000	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	,345*	,442**	,570**	,549**	,680**	,576**	,662**	1	,555**	,607**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,029	,004	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	,519**	,704**	,670**	,635**	,512**	,544**	,585**	,555**	1	,630**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	,379*	,642**	,777**	,547**	,630**	,731**	,402*	,607**	,630**	1	,813**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,637**	,743**	,814**	,794**	,743**	,758**	,785**	,786**	,823**	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 7 : Uji Reabilitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

Variabel Y

Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09352822
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,080
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

2. Uji Heterokesdatisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,334	1,403		3,088	,004
	X1	-,171	,095	-,749	-1,804	,079
	X2	,102	,089	,477	1,148	,258

a. Dependent Variable: ABRES

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,876	2,328	-,806	,426			
	X1	,635	,157	,567	4,041	,000	,137	7,296
	X2	,419	,147	,399	2,844	,007	,137	7,296

a. Dependent Variable: Y

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

Lampiran 9 : Hasil Analisis Data

1. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,876	2,328		-,806	,426
	X1	,635	,157	,567	4,041	,000
	X2	,419	,147	,399	2,844	,007

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1542,568	2	771,284	166,953	,000 ^b
	Residual	170,932	37	4,620		
	Total	1713,500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,876	2,328		-,806	,426
	X1	,635	,157	,567	4,041	,000
	X2	,419	,147	,399	2,844	,007

a. Dependent Variable: Y

4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,895	2,14937

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lampiran 10 : r tabel, t Tabel, F tabel

1. r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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

3. f Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 11 : Dokumentasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



IMAM HIDAYAT, lahir di Pekanbaru pada tanggal 5 Mei 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak M. Taher dan Ibu Seri Erlina, S.Ag., M.Pd. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, yang mana Aulya Putri dan amelia Ramadhani adalah adik kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDIT Darul Hikmah Pekanbaru pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di MTs Muhammadiyah 02 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di MAN 1 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur PBUD. Pada tanggal 29 Juli 2024 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”, dan kemudian pada tanggal 23 Desember 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau ”.