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

SKRIPSI

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

OLEH

AUDINA MAHARANI
12070123546

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

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

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	AUDINA MAHARANI
NIM	:	12070123546
PROGRAM STUDI	:	S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	:	IX (SEMBILAN)
JUDUL	:	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL PEKANBARU PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. PUTRIANA, SE, MM
NIP. 196911202007 01 2023

MENGETAHUI :

DEKAN **FAKULTAS EKONOMI** **DAN ILMU SOSIAL**	**KETUA PROGRAM STUDI** **S1 MANAJEMEN**
Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM **NIP. NIP. 197000826 199903 2 001**	**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM** **NIP. 19720513200701 2 018**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Audina Maharani

NIM : 12070123546

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau

Tanggal Ujian : 23 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP/NIK. 197901012007101003 .....

Sekretaris
Saipul Al Sukri, S.E, M.Si
NIP/NIK. 198601082019011007 .....

Penguji 1
Qomariah Lahamid, S.E, M.Si
NIP/NIK. 197507042007102001 .....

Penguji 2
Ilham Chanra Putra, S.E, M.M
NIP/NIK. 198903292019031008 .....

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini.

Nama	:	Audina Maharani
NIM	:	12070123546
Tempat/Tgl.Lahir	:	Pekanbaru
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin 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 tedapat 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

METERAI TEMPEL
FCCALX401421359

Audina Maharani
NIM. 12070123546

UIN SUSKA RIAU

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

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

ABSTRAK

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

Audina Maharani
12070123546

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika karyawan memiliki motivasi tinggi dan mampu menjalankan tugas dengan disiplin yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui SPSS versi 25. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Arengka Auto Mall yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun, secara simultan, motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Nilai R Square menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,4%, sementara sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

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

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Arengka Auto Mall Pekanbaru, Riau Province

Audina Maharani
12070123546

Work motivation and work discipline are important aspects in improving employee performance in the company. Optimal performance can be achieved if employees have high motivation and are able to carry out their duties with good discipline. This research aims to analyze the influence of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at Arengka Auto Mall Pekanbaru, Riau Province. The method used was quantitative descriptive with multiple linear regression analyzed using SPSS version 25. The research population included all 40 employees of Arengka Auto Mall, selected using a saturated sampling technique. The research results show that partially, work motivation (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y), while work discipline (X2) does not have a significant influence on employee performance (Y). However, simultaneously, work motivation (X1) and work discipline (X2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Arengka Auto Mall Pekanbaru. The R Square value shows that work motivation and work discipline can influence employee performance by 92.4%, while the remaining 7.6% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: ***Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance***.

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Arengka Auto Mall, Pekanbaru, Provinsi Riau". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju jalan kebenaran dan keselamatan hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini, tidak sedikit rintangan serta tantangan yang dihadapi. Namun, berkat doa, bimbingan, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Putriana, SE, MM selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Lusiawati, S.E, M.B.A selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Staff Program Studi Manajemen dan staff akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Terima kasih kepada Arengka Auto Mall Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan, pengalaman, dan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.
9. Kepada yang teristimewa dan yang terhebat yaitu kedua orangtua penulis, bapak Rudi Sudaryanto dan ibu Nora Oktavia, yang selalu memberi kasih sayang tiada henti, selalu memberi motivasi semangat dan juga materi kepada penulis, selalu menjadi pendengar yang baik. Terimakasih telah selalu berjuang untuk penulis, terimakasih juga untuk doa dan dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehat selalu dan hiduplah lebih lama papa dan mama agar bisa selalu ada dalam proses dan pencapaian hidup anakmu.

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

10. Kepada kedua saudara saya, Ns.Tsamara Dhila Utami, S.Kep, dan Vaizasyah Raditya, terimakasih sudah memberi dukungan, motivasi, semangat, dan materi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).
11. Kepada Imam Hidayat yang tak kalah penting kehadirannya. Terima kasih telah bersama sama berjuang sejak awal kuliah. Terima kasih juga telah meluangkan dan mengorbankan waktunya, kesediaan untuk selalu ada di setiap langkah penulis, dukungan yang tanpa henti, serta telah menghibur, menjadi pendengar yang baik, dan memberi semangat kepada penulis.
12. Kepada teman teman seperjuangan, Gina, Zahra, Oktyan, (Alm) Rifqi, Rahmad, Mail, Anung, Zikri, Grup Eii. Terimakasih sudah mendukung, menyemangati, menghibur, dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada semua pihak yang ikut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini penulis ucapkan terimakasih.
14. Dan yang terakhir terima kasih kepada diri saya sendiri, Audina Maharani. Terima kasih telah berjuang dan menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Terima kasih telah tetap tegar, tidak mudah menyerah, dan terus melangkah meski banyak tantangan yang datang, dan selalu percaya bahwa setiap langkah akan membawa hasil yang terbaik.

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

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

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, 23 Desember 2024
Penulis,

Audina Maharani
12070123546

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

UIN SUSKA RIAU

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

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
BAB I 1PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penulisan 10
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.5 Sistematika Penulisan 11
BAB II TELAAH PUSTAKA **13**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.2 Kinerja Karyawan 15
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 15
2.2.2 Faktor Kinerja Karyawan 17
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan 18
2.3 Motivasi Kerja 19
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 19
2.3.2 Faktor Motivasi Kerja 20
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja 21
2.4 Disiplin Kerja 21
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja 21
2.4.2 Faktor Disiplin Kerja 23
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja 24
2.5 Pandangan Islam 25

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan 25
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja 26
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja 27
2.6 Penelitian Terdahulu 28
2.7 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian 32
2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 32
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 33
2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 34
2.8 Kerangka Pemikiran 35
2.9 Konsep Operasional Variabel 36
BAB III METODE PENELITIAN 38
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 38
3.2 Jenis dan Sumber Data 38
3.2.1 Primer 38
3.2.2 Sekunder 38
3.3 Populasi dan Sampel 39
3.3.1 Populasi 39
3.3.2 Sampel 39
3.4 Teknik Pengumpulan Data 40
3.4.1 Kuesioner 40
3.4.2 Wawancara 40
3.5 Analisis Data 41
3.6 Uji Kualitas Data 42
3.6.1 Uji Validitas Data 42
3.6.2 Uji Reabilitas 43
3.7 Uji Asumsi Klasik 43
3.7.1 Uji Normalitas 43
3.7.2 Uji Multikolinearitas 44
3.7.3 Uji Heterokedastisitas 45
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda 45

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

3.9 Uji Hipotesis 46
3.9.1 Uji Parsial 46
3.9.2 Uji Simultan 47
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi 47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 49
4.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian 49
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan 51
4.3 Ruang Lingkup Perusahaan 52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
5.1 Karakteristik Responden 55
5.1.1 Responden Berdasar Usia 55
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 57
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 58
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 59
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 59
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja 61
5.2.3 Anasisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 64
5.3 Uji Kualitas Data 66
5.3.1 Uji Validitas Data 66
5.3.2 Uji Reliabilitas 68
5.4 Uji Asumsi Klasik 68
5.4.1 Uji Normalitas 68
5.4.2 Uji multikolonieritas 69
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 70
5.5 Uji Regresi Linear Berganda 71
5.6 Uji Hipotesis 72
5.6.1 Uji Parsial 72
5.6.2 Uji Simultan 74
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi 75
5.7 Pembahasan 76

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

5.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 76
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 78
5.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 79
BAB VI PENUTUP 82
6.1 Kesimpulan 82
6.2 Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 86
LAMPIRAN 89

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan Arengka Auto Mall 4
Tabel 1. 2 Daftar Jumlah Absensi Karyawan 2019-2023 6
Tabel 1. 3 Kinerja Karyawan Arengka Auto Mall 7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 29
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel 37
Tabel 3. 1 Kriteria Skor Penilaian 42
Tabel 5. 1 Responden menurut klasifikasi rentang usia 55
Tabel 5. 2 Responden menurut jenis kelamin 56
Tabel 5. 3 Responden menurut Pendidikan terakhir 57
Tabel 5. 4 Responden menurut lama bekerja 58
Tabel 5. 5 Analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) 59
Tabel 5. 6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1) 62
Tabel 5. 7 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) 64
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas 67
Tabel 5. 9 Uji Realibilitas Data 68
Tabel 5. 10 Uji Normalitas 69
Tabel 5. 11 Uji Multikolonieritas 69
Tabel 5. 12 Uji Heterokedastisitas 70
Tabel 5. 13 Uji Regresi Linier Berganda 71
Tabel 5. 14 Uji Parsial 73
Tabel 5. 15 Uji Simultan 75
Tabel 5. 16 Uji Koefisien Determinasi 76

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran……36

Gambar 3.1 Struktor Organisasi Arengka Auto Mall Pekanbaru……51

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau layanan yang unggul, tetapi juga harus mampu berinovasi secara terus-menerus agar tetap relevan di pasar. Dalam kondisi ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting. SDM adalah aset utama perusahaan yang tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu perusahaan perlu akan sumber daya manusia yang kompeten dan taat dan dengan memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, disiplin kerja serta aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih

memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu motivasi kerja dan disiplin kerja yang terus dipantau akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

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 Mall banyak menghadapi pesaing, maka dari itu Arengka Auto Mall 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, dan disiplin kerja.

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

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

motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016). 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 bagaimana cara 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 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

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

mungkin belum terpenuhi. Hal ini dapat mengakibatkan rasa kurangnya motivasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi terhadap karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. 1 Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan Arengka Auto Mall Pekanbaru

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Mendapat Bonus (%)	Karyawan Yang Mendapat Insentif (%)
1	2020	38	60	50
2	2021	37	65	55
3	2022	37	70	60
4	2023	43	75	65
5	2024	40	80	70

Sumber: Arengka Auto Mall 2024

Tabel di atas menunjukkan bagaimana pemberian bonus dan insentif serta kedisiplinan karyawan berhubungan dengan motivasi dan kinerja di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Peningkatan insentif dan bonus dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan finansial. Seiring dengan kenaikan insentif dan bonus, perusahaan berharap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, meskipun ada peningkatan motivasi finansial, kinerja perusahaan dan kedisiplinan karyawan tidak selalu meningkat secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa selain insentif dan bonus, faktor lain seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan hubungan antar karyawan juga sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa hanya meningkatkan insentif dan bonus mungkin tidak cukup untuk mengatasi masalah kedisiplinan yang mendalam.

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

Permasalahan utama yang terlihat adalah kebutuhan untuk strategi motivasi yang lebih holistik yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti budaya kerja, kepuasan karyawan, dan pengembangan pribadi, agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaa seseorang dalam mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, ketepatan masuk dan pulang bagi karyawan."

Disiplin pada tempat kerja adalah fondasi yang sangat penting dalam menjaga produktivitas dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan mencakup berbagai aspek, mulai dari ketaatan terhadap jadwal kerja hingga komitmen terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Di Arengka Auto Mall, salah satu tantangan utama yang dihadapi terkait dengan kedisiplinan adalah keterlambatan karyawan. Keterlambatan ini dapat mempengaruhi alur kerja, menyebabkan ketidaknyamanan bagi rekan kerja, dan pada akhirnya, berdampak negatif pada produktivitas keseluruhan.

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

Selain keterlambatan, tantangan disiplin lain yang perlu diatasi di Arengka Auto Mall adalah meningkatkan komunikasi internal dan konsistensi dalam penegakan kebijakan perusahaan. Peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta penegakan kebijakan yang adil dan konsisten, akan membantu memperkuat budaya kerja yang lebih disiplin. Dengan memastikan bahwa semua karyawan memahami pentingnya kedisiplinan dan konsekuensi dari pelanggaran kebijakan perusahaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Dengan demikian, Arengka Auto Mall dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan dan memastikan pengalaman yang lebih baik bagi karyawan dan pelanggan. Berikut data absensi karyawan pada Arengka Auto Mall pada tahun 2019-2023

Tabel 1. 2 Daftar Jumlah Absensi Karyawan 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Telat Masuk	Tanpa Kabar	Izin/ Cuti	Sakit	Total Absensi (%)
1	2020	38	12	2	3	3	18%
2	2021	37	10	1	4	6	20%
3	2022	37	9	2	5	7	22%
4	2023	43	14	3	2	6	20%
5	2024	40	12	2	3	4	18%

Sumber: Arengka Auto Mall 2024

Dari data absensi karyawan di Arengka Auto Mall pada tahun 2020 hingga 2024, terlihat bahwa kedisiplinan kerja di Arengka Auto Mall mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dengan total absensi yang bervariasi antara 18% hingga 22%. Pada tahun 2020, tingkat keterlambatan yang tinggi (12%) menjadi permasalahan utama dalam menjaga kedisiplinan. Meskipun ada upaya untuk memperbaiki situasi dengan penurunan keterlambatan pada tahun-tahun berikutnya, absensi karyawan masih cukup tinggi. Tahun 2021 dan 2022

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

menunjukkan peningkatan dalam izin sakit yang cukup signifikan, yang menunjukkan adanya masalah dalam kesehatan karyawan atau mungkin tidak ada pengelolaan absensi yang baik. Pada 2023 dan 2024, meskipun ada sedikit penurunan dalam absensi, tantangan kedisiplinan tetap ada, yang mengindikasikan perlunya tindakan lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan melalui pelatihan atau perubahan budaya organisasi.Selain data absensi, saya juga memperoleh informasi tambahan dari wawancara dengan manajer dan beberapa karyawan, yang mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan disiplin dan praktik sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan disiplin mungkin tidak diterapkan secara konsisten atau efektif. Fenomena ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

Tabel 1. 3 Kinerja Karyawan Arengka Auto Mall

Divisi	Jumlah Karyawan	Tantangan Utama	Dampak Terhadap Kinerja
Marketing	10	Perlu penguatan strategi pemasaran	Potensi peningkatan penjualan belum optimal
Sales	12	Perlu peningkatan intensitas komunikasi dengan pelanggan	Peluang konversi dari prospek belum maksimal
Admin (Staff & Kasir)	8	Perlunya optimalisasi dalam pencatatan administrasi	Efisiensi data operasional perlu ditingkatkan
Customer Service	6	Perlu peningkatan kualitas komunikasi	Pelayanan pelanggan dapat lebih responsif
Operation (Logistik & Mekanik)	10	Optimalisasi waktu pengiriman dan proses perbaikan	Waktu layanan dapat ditingkatkan lagi

Sumber: Arengka Auto Mall 2024

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

Kinerja karyawan di setiap divisi menunjukkan tantangan yang spesifik dalam setiap tahun. Divisi marketing menghadapi kesulitan dalam meningkatkan penjualan meskipun strategi pemasaran telah diperbaiki. Divisi sales, yang berjumlah 12 orang, kesulitan dalam menjaga komunikasi yang efektif dengan pelanggan potensial, sehingga konversi dari prospek menjadi pelanggan belum maksimal. Di divisi administrasi, meskipun karyawan terbatas (8 orang), pencatatan yang lebih efisien dibutuhkan untuk mencegah kesalahan dalam pengelolaan data. Divisi customer service juga membutuhkan peningkatan dalam kualitas komunikasi agar pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih responsif. Terakhir, di divisi operasional yang meliputi logistik dan mekanik, meskipun terdapat 10 karyawan, ada kebutuhan untuk mengoptimalkan waktu pengiriman dan proses perbaikan, agar waktu layanan dapat dipercepat. Semua tantangan ini saling berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja yang perlu lebih ditingkatkan agar dapat tercapai hasil kinerja yang lebih optimal.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja yang pernah dilakukan oleh Suparman et al. (2023) menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja oleh Nurmahana (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Taufik et al. (2022) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

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

Oleh karena itu, berdasarkan penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan menciptakan perbedaan variabel dan juga penelitian fokus pada perusahaan yang bergerak di bidang jual beli. Terdapat pentingnya pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja memainkan peran khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri ini yang seringkali memiliki tantangan unik. Penelitian ini bertujuan memberikan pandangan baru dan solusi praktis bagi perusahaan di sektor jual beli untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, menambah kontribusi yang signifikan baik dalam aspek teoritis maupun aplikatif dalam dunia bisnis.

Untuk itu, penulis tertarik untuk melalukan penelitian dengan mengangkat judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL PEKANBARU PROVINSI RIAU"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall?

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

1.3 Tujuan Penulisan

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto Mall
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Arengka Auto Mall
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Arengka Auto Mall

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam rangka memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk memahami pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, serta pengelolaan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan di aspek motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat

meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat perkembangan dan fenomena terbaru terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

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

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.

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

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 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. 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 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 Sutrisno (2016) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. 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 karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan sesuai rencana.

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

5. Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan yang diberikan pada organisasi.
7. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan jepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan.
8. Pemeliharaan, adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap bekerjasama sampai pension.
9. Kedisiplinan, merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
10. Pemberhentian, merupakan pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi, yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lain sebagainya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Hendrich et al., 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 didefenisikan 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

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

tertentu. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perananya dalam pekerjaan itu.

Simamora (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para karyawan 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 et al., 2019) Sedangkan Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hendrich et al., 2019)

Menurut Mathis dan Jackson (Hendrich et al., 2019) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran karyawan sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

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

5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.2.2 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental, yang mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
2. Pendidikan, yaitu tingkat pengetahuan formal yang diperoleh melalui proses belajar mengajar yang mendukung peningkatan kemampuan kerja.
3. Keterampilan, yaitu kemampuan teknis dan praktis yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan baik.
4. Manajemen kepemimpinan, yaitu gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan.
5. Tingkat penghasilan, besaran pendapatan yang diterima yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi kerja.
6. Gaji dan kesehatan, kompensasi finansial dan kondisi kesehatan yang baik yang mendukung produktivitas kerja.
7. Jaminan sosial, program perlindungan yang memberikan keamanan finansial dan perlindungan sosial bagi pekerja.
8. Iklim kerja, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen.
9. Sarana dan prasarana, fasilitas dan infrastruktur yang memadai yang

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

mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

10. Teknologi, penggunaan alat dan sistem teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
11. Kesempatan berprestasi, peluang yang diberikan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan mencapai prestasi dalam pekerjaan mereka.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan yaitu

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

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

penilaian kinerja, termasuk kerja sama, kerukunan, dan interaksi antar rekan kerja dan pimpinan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 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). Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan ke- berhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018)

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.

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

2.3.2 Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) 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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2015) 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.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Singodimedjo mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaa seseorang dalam mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan dari perusahaan (Sutrisno, 2016). Menurut Hasibuan (2016) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, ketepatan masuk dan pulang bagi karyawan.". Lateiner & Levine (2012) memberikan definisi, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja atau masyarakat. Disiplin yang baik berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan, sedangkan disiplin yang rendah dapat menjadi hambatan. Peraturan yang harus ditaati mencakup berbagai aspek seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan norma sosial yang mendukung keteraturan dalam organisasi. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Tujuan perusahaan mendisiplinkan karyawannya adalah supaya karyawan dapat berperilaku bijaksana di tempat kerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan.

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

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

2.4.2 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Para karyawan cenderung untuk mematuhi peraturan perusahaan jika mereka merasa bahwa upaya kerja mereka dihargai secara memadai melalui pemberian balas jasa yang sebanding.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan dari pimpinan memiliki peran penting dalam lingkungan perusahaan karena karyawan akan mengamati bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dan mengendalikan perilaku yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

3. Ketersediaan aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman

   Penerapan disiplin di perusahaan bergantung pada keberadaan aturan tertulis yang jelas dan dapat dijadikan acuan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

   Tindakan yang diambil terhadap pelanggaran disiplin memberikan perlindungan kepada karyawan dan mendorong mereka untuk tidak mengulangi pelanggaran tersebut.

5. Pengawasan oleh pimpinan

   Pengawasan oleh pimpinan diperlukan dalam semua kegiatan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugas mereka sesuai dengan yang diharapkan.

6. Perhatian terhadap karyawan

   Selain upah yang memadai dan tugas yang menantang, perhatian dari pimpinan juga penting bagi karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan akan perhatian dan pengakuan dari pimpinan mereka.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner (Surito et al., 2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut

1. Ketepatan waktu

   Ketika karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu serta menunjukkan sikap tertib, hal tersebut menandakan adanya disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

   Ketika karyawan memanfaatkan sarana kantor dengan hati-hati untuk mencegah kerusakan, hal tersebut mencerminkan tingkat disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

   Karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

   Karyawan yang mematuhi aturan kantor seperti mengenakan seragam, membawa kartu identitas, dan memberi tahu jika tidak masuk, menunjukkan ketaatan yang tinggi terhadap disiplin.

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

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

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 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 mendekatkan 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 Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, yaitu

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۝١٠٥

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

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

۞ وَمَنْ يَّقْنُتْ مِنْكُنَّ لِلّٰهِ وَرَسُوْلِهٖ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُّؤْتِهَآ اَجْرَهَا مَرَّتَيْنِۙ وَاَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيْمًا ﴿٣١﴾

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

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

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

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Pandangan Islam terhadap disiplin kerja tercermin dalam nilai-nilai keagamaan yang mendorong para penganutnya untuk menjalani kehidupan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, dan integritas. Konsep amanah (kepercayaan), ihsan (kemuliaan), adil, dan ketaatan terhadap aturan merupakan prinsip-prinsip dasar yang dijunjung tinggi dalam Islam, yang juga mencakup aspek-aspek disiplin kerja. Islam mengajarkan bahwa seorang pekerja atau pemimpin harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, adil dalam hubungan dengan rekan kerja, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Sejalan dengan pandangan ini, terdapat ayat dalam Al-Qur'an yang memandu umat Islam tentang kepatuhan terhadap otoritas dan aturan yang berlaku dalam

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

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

masyarakat, termasuk dalam konteks pekerjaan. Al-Qur"an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59 (Abdullah, 2015)

يَاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اَطِيْعُوا اللّٰهَ وَاَطِيْعُوا الرَّسُوْلَ وَاُولِى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَاِنْ تَنَازَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ۩ ﴿٥٩﴾

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)"* (*Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, n.d.)

Dalam konteks disiplin kerja, ayat ini dapat diartikan sebagai arahan untuk mentaati aturan dan kepemimpinan yang sah. Pemimpin atau ulil amri (orang yang memiliki otoritas atau kepemimpinan dalam suatu komunitas) memiliki tanggung jawab untuk memberlakukan aturan dan kebijakan yang adil. Para pekerja atau anggota komunitas diharapkan untuk patuh dan mengikuti arahan tersebut. Dengan memahami dan mengamalkan prinsip-prinsip ini dalam konteks kerja, sebuah organisasi dapat mencapai tingkat disiplin kerja yang tinggi. Para pekerja diharapkan untuk patuh pada aturan, prosedur, dan etika yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau otoritas yang bertanggung jawab.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian tedahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

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

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Volume IX Nomor 3*, Universitas Bina Taruna Gorontalo, 2022	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan memiliki prngaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cabang Rengat PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y
2	I.M.D. Pramana, , N.M.A. Widiastini *Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2*, Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja 2020	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan ber pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y
3	Anisa Pramesti Indah Sari, Budiyanto *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 12 No 7 (2023)*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2023	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Susanti Megah Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y

4	Natalia Susanto, *Agora Vol. 7, No. 1,* Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja b. Tempat penelitian c. Waktu penelitian d. Sampel e. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y
5	Ety Puput Rahayu, Dewi Urip Wahyuni, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 10 No 3* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2021	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja b. Tempat penelitian c. Waktu penelitian d. Sampel e. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y d. Jenis penelitian kuantitatif
6	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Vol. 2 No. 1* Fakultas Ekonomi Universitas Kediri 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan,variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y

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

7	Abdullah Rasjid Muhammad Ganda Maulana *Jurnal Manajemen, Volume 10 No 3 Fakultas Ekonomi Universitas Palembang* 2022	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika diuji secara simultan atau bersama-sama maka motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Kota Baturaja.	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y
8	Bambang Siswanto. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2* 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y
9	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2*	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y

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

	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2015	Karyawan PT. Pattindo Malang)	karyawan, dan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang.		
10	Lidya Martha, Riza Maiwan Putra *Jurnal Pundi, Vol. 04, No. 01 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP* 2020	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaPT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,	a. Terdapat variabel kepuasan kerja b. Tempat penelitian c. Waktu penelitian d. Sampel e. Populasi	a. Terdapat variabel motivasi kerja b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y

2.7 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, dibutuhkan motivasi pada karyawan. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai bersamaan dengan tercapainya tujuan pribadi karyawan. Dalam jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luthfi Maadjid Abdullah dan Alex Winarno (2022), ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi karyawan terhadap tugas-tugas mereka.

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

Penelitian lain oleh Widiastini dan Pramana (2020) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian pemasaran UD. Nyoman. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Budiyanto (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susanti Megah Surabaya. Penelitian ini menyoroti bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, mengatasi hambatan, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Motivasi yang kuat tidak hanya membentuk sikap mental yang positif tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi tingkat kelelahan dan kejenuhan kerja, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Dengan pemberian motivasi yang efektif, kinerja individu dapat meningkat, sekaligus berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Arengka Auto Mall

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat mencerminkan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vallennia, Atikah, dan Azijah (2020), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kedisiplinan yang tinggi dapat

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

meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku.

Sebaliknya, penelitian oleh Kartika Dwi Arisanti et al. (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Nganjuk. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti budaya organisasi atau karakteristik individu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Arengka Auto Mall.

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian Pramana dan Widiastini (2020), motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik dan memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

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

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anisa Pramesti dan Budiyanto (2023) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan lebih terdorong untuk bekerja keras, sementara disiplin kerja yang baik memastikan karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Arengka Auto Mall.

2.8 Kerangka Pemikiran

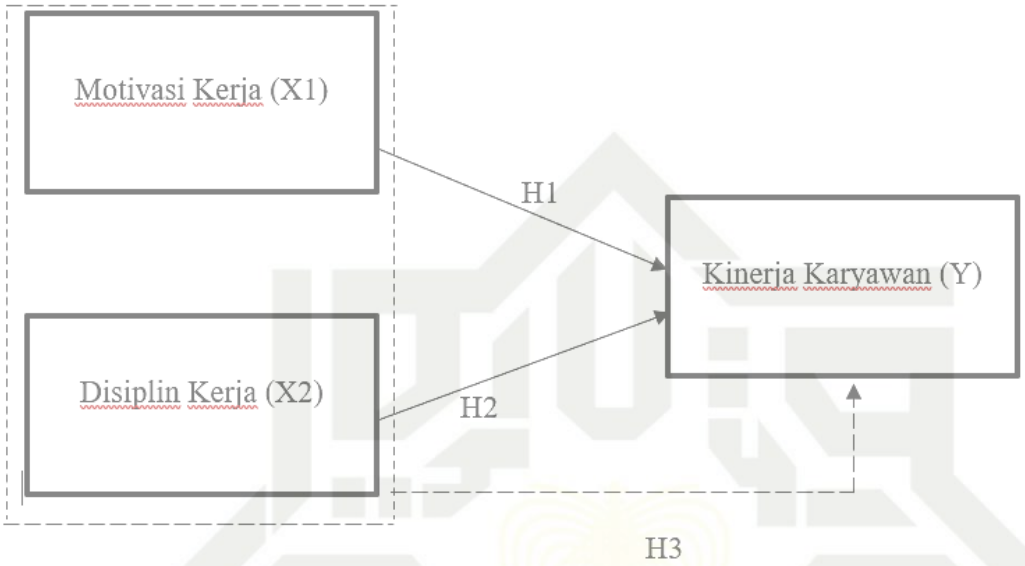
Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan faktor-faktor penting yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang relevan. Kerangka pemikiran ini menjelaskan secara teoritis bagaimana variabel yang diteliti saling berhubungan. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran akan menjelaskan bagaimana Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Arengka Auto Mall. Untuk lebih jelasnya, gambar kerangka pemikiran dapat dilihat di bawah ini.

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

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"



Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

- - - - - : Hubungan secara simultan

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah cara untuk mengukur atau mengamati suatu hal dalam penelitian dengan menggunakan definisi yang jelas dan dapat diobservasi. Pada penelitian ini, ada dua variabel yang akan digunakan yaitu variabel bebas (dependen) dan variabel terikat (independen). Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Variabel bebas (independent), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

b. Variabel terikat (dependen), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perananya dalam pekerjaan itu. **(Sutrisno, 2016)**	Hasil kerja Pengetahuan pekerjaan Inisiatif Sikap Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2016)	Likert
2	Motivasi Kerja (X1)	Merupakan kondisi atau energi untuk bisa mengendalikan diri karyawan yang lebih terarah atau tertuju untuk bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2015)	Kerja keras Orientasi masa depan Tingkat cita-cita yang tinggi Orientasi tugas atau sasaran Usaha untuk maju Ketekunan Pemanfaatan waktu Rekan kerja yang dipilih (Mangkunegara, 2015)	Likert
3	Disiplin Kerja (X2)	Merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. (Lateiner, 2012)	Ketepatan waktu Pemanfaatan sarana Tanggung jawab yang tinggi Ketaatan terhadap aturan kantor (Lateiner, 2012)	Likert

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Karyawan pada Arengka Auto Mall akan menjadi subjek penelitian ini, yang mana lokasi perusahaannya berada di Jl. Soekarno Hatta No. 21 - 27, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Pada Desember 2023 menandai dimulainya proyek penelitian penulis dan berlanjut hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Primer

Menurut Suliyanto (2018) data primer adalah data informasi yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung oleh sumber data. Informasi dikumpulkan berasal dari tanggapan kusioner yang diberikan kepada karyawan Arengka Auto Mall secara langsung. Kelebihan data primer adalah data yang dikumpulkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan peneliti. Kelemahan data primer adalah cara mendapatkan data, biasanya relative lebih sulit dan memerlukan biaya yang lebih mahal.

3.2.2 Sekunder

Menurut Suliyanto (2018) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oneh organisasi yang bukan pengolahnya. Dalam penelitian ini, data sekundernya adalah Data Karyawan, Data Presentase Penjualan, Data keterlambatan Karyawan, dan data penilaian kinerja karyawan dengan cara wawancara oleh pihak Arengka Auto Mall. Kelebihan data sekunder adalah

biaya yang diperlukan untuki mendapatkan data relative lebih mudah dibandingkan dengan pengambilan data primer. Kelemahannya adalah data sekunder sering tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan karena data sekunder didapat dari sumber yang berbeda dan informasi yang didapat akan berbeda juga.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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

3.3.2 Sampel

Menurut 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 sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

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

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

populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dengan demikian, 40 atau seluruh karyawan akan menjadi sampel pada penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

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

3.4.2 Wawancara

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 (Sugiyono, 2016). Untuk mendapatkan data untuk penelitian ini, dilakukan wawancara langsung oleh staf atau HRD Arengka Auto Mall.

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

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

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam riset merupakan proses mengolah data yang telah kita peroleh di lapangan (Suliyanto, 2018). 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, menyajukan data tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakuklan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). 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 (Sugiyono, 2016). 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

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

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	Kurang Setuju	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 uju 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, 2018). 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). Analisi 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 tersesbut memiliki validasi konstruksi yang baik. Selanjutnya apabila r total suatu item <0,30 maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2016).

3.6.2 Uji Reabilitas

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, 2018). Instrument yang realibel 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 instrument perlu dilakukan. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha >0,6 (Sugiyono, 2016).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Suliyanto, 2018) 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

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

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

tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS. Cara untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Suliyanto, 2018) 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 atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilakukan beberapa metode berikut.

a. Dengan melihat nilai R2 dan nilai t statistik Jika nilai R2 tinggidan uji F menolak hipotesis Nol (H0), tetapi nilai t sangat kecilatau 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 tereikatnya. Jika VIF <10

maka model dinyatakan tidak mengantung multikolinieritas. Jika VIF >10 maka dinyatakan terdapat multikolinieritas didalam model tersebut.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

(Suliyanto, 2018) menyatakan uji heteroskedastisitas berarti adanya varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya jika varian variabel diharapkan pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, salah satu metode yang bisa digunakan adalah metode Glejser. Gejala heteroskedastisitas biasanya ditunjukkan oleh koefisien regresi dari setiap variabel bebas terhadap nilai absolut residu. Jika nilai Sig > 0,05, maka model dapat dianggap tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Atau dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai t hitung < nilai t tabel.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

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 disiplin kerta) 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:

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + e$$

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

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

3.9.1 Uji Parsial

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.

a. jika t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat,
b. jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat

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

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

3.9.2 Uji Simultan

Untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, kita menggunakan uji F. Menurut (Suliyanto, 2018) uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Penilaian signifikansi koefisien korelasi berganda dan regresi melibatkan perbandingan F hitung dengan F tabel, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut

a. "Jika Sig < 0,05 dan f hitung > f Tabel, maka X memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel
b. "Tidak ada pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y jika f hitung < f Tabel dan Sig > 0,05."

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2018). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel indiependen. 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 variable 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 menunjukan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

Menurut (Suliyanto, 2018) 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 determinasi yang telah disesuaikan mengacu pada koreksi 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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

BAB 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. Keunggulan Arengka Auto Mall tidak hanya terletak pada kualitas mobil bekasnya tetapi juga pada

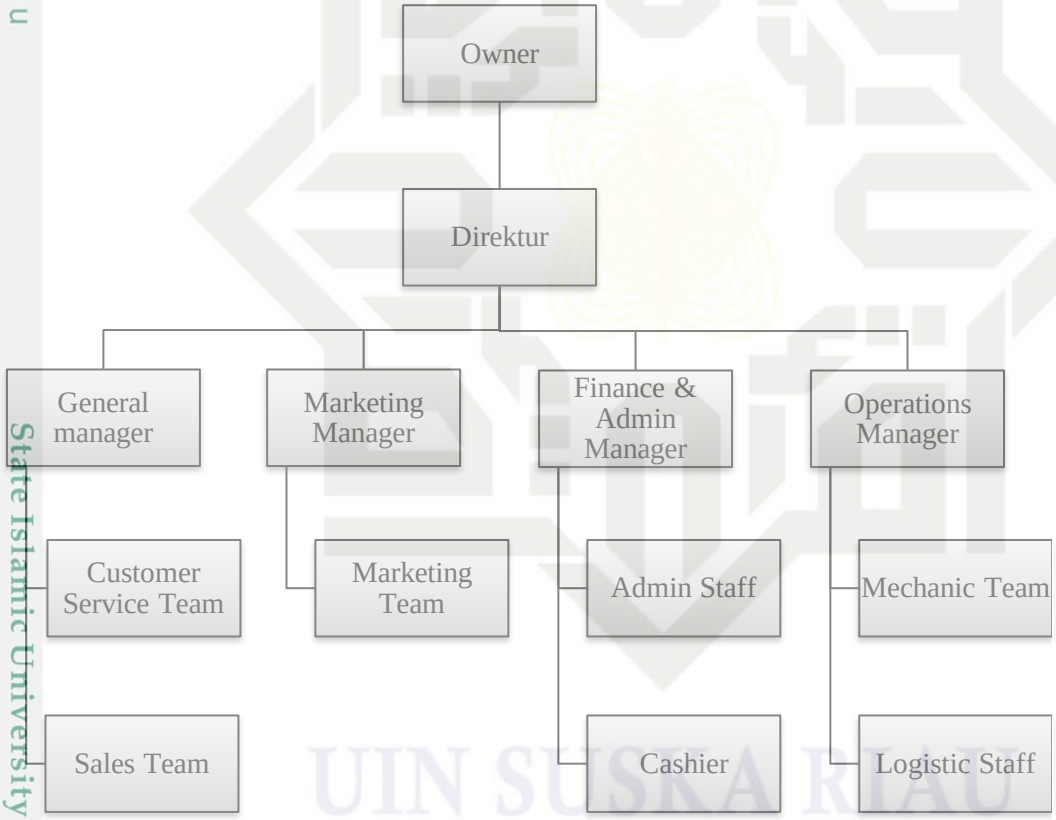
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan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

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.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 3.1

Struktor Organisasi Arengka Auto Mall Pekanbaru



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

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

4.3 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. Selain itu, perusahaan juga mengadakan berbagai promosi dan diskon yang menarik pada periode tertentu, seperti pada hari raya atau event spesial, untuk meningkatkan penjualan dan brand awareness. Acara pameran mobil juga sering diadakan untuk memperkenalkan model-model terbaru dan menciptakan pengalaman langsung bagi calon pembeli, sehingga mereka bisa merasakan langsung kualitas dan fitur mobil yang ditawarkan.

Infrastruktur dan fasilitas showroom merupakan elemen penting yang mendukung kenyamanan pelanggan selama berkunjung. Arengka Auto Mall menyediakan ruang pamer yang luas dan modern, dilengkapi dengan pencahayaan yang optimal untuk menampilkan kendaraan dengan cara yang menarik. Pelanggan juga dapat menikmati fasilitas area uji coba mobil, yang memungkinkan mereka untuk merasakan langsung performa mobil sebelum melakukan pembelian. Selain itu, perusahaan ini memastikan bahwa setiap showroom memiliki ruang tunggu yang nyaman dengan fasilitas Wi-Fi, minuman, menjadikan pengalaman berbelanja lebih menyenangkan bagi keluarga. Sistem keamanan yang baik juga diterapkan di seluruh area

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

showroom untuk melindungi kendaraan dan memastikan kenyamanan pengunjung. Semua fasilitas ini dirancang untuk menciptakan pengalaman berbelanja yang menyenangkan dan aman bagi setiap pelanggan yang datang ke Arengka Auto Mall.

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru. Apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan berpengaruh.
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru. Apabila disiplin kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan tidak meningkat dan tidak berpengaruh secara signifikan.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Arengka Auto Mall Pekanbaru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut ini peneliti mengajukan saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait:

1. Saran Teoritis

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

   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta bagaimana hubungan antara ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

   b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi lebih lanjut dalam pengembangan teori-teori manajemen yang relevan, terutama dalam memahami hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja serta bagaimana perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

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

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

a. Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk membantu karyawan mengelola waktu kerja mereka secara lebih efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, menyelenggarakan program pengembangan diri juga akan membantu karyawan untuk merasa lebih termotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya kedisiplinan. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang lebih praktis, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan melalui program pelatihan teknis yang relevan dengan tugas mereka. Dengan pengembangan keterampilan yang lebih spesifik, diharapkan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang melebihi ekspektasi perusahaan dan pelanggan.

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

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk memperhatikan perkembangan terbaru terkait dengan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambahkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kualitas komunikasi, atau pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dapat lebih relevan dan bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, *Vol. 2 No.*

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101. https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427

Basyid, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

Hendrich, M., Anton, T., & Khairuddin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis*, *Vol. II No*, 30–50.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (7th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

Lateiner, A. R. (2012). *Principles of Management.* New York: McGraw-Hill.

Luthfi Maadjid Abdullah, & Alex Winarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *IX*.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Martha, L., & Maiwan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, *4*(1), 71–82. https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227

Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi Penelitian*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Nurmahana, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ground Handling Gapura Angkasa Cabang Juanda Surabaya.

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

Jurnal Ground Handling Dirgantara Vol.4, *4*(2), 2962–6625.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 534–543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466

Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *Vol 10 No*.

Rasjid, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen*, *10*(3), 237–252. https://doi.org/10.36546/jm.v10i3.688

Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *26*(2), 1–8.

Samsudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 952–962.

Sari, A. P. I., & Budiyanto. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *01*(01), 1–13.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, *5*(3), 1–9.

Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY : Journal Of Education*, *1*(1), 80–86.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Vol. 7 No*.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi* (Setiyawarni (Ed.); Cetakan 5). Bandung : Alfabeta, 2016.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Offset, 2018.

Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *9*(1), 47–53. https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314

Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, *4*(1), 30. https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366

Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, *7*(1), 2.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 8). Jakarta : Kencana, 2016.

Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomuniasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, *16*(1), 20. https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.255

Tusholihah, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourching. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, *5*.

Widiastini, N. M. A., & Pramana, I. M. D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *6*(2), 122–131. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kusioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

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

اَلسَّلاَم عَلَيْكُمْ وَرَ حْمَةُ أ للهِ وَبَرَكَا تُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada 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 terimkasih.

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 :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

KS : Kurang Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyatan	STS	TS	KS	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.					
5	Inisiatif yang saya ambil dalam menyelesaikan masalah sangat membantu meningkatkan efisiensi tim.					
6	Saya tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga aktif mencari cara untuk meningkatkan proses kerja.					
7	Sikap positif yang saya tunjukkan di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.					
8	Saya selalu bersikap profesional, baik dalam menghadapi rekan kerja maupun dalam menyelesaikan tugas.					
9	Kedisiplinan saya dalam mematuhi jam kerja dan absensi patut diacungi jempol.					
10	Kehadiran saya yang tepat waktu dan konsisten berkontribusi signifikan terhadap produktivitas tim.					

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

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyatan	STS	TS	KS	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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyatan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan menghadiri rapat.					
2	Ketepatan waktu saya dalam mengumpulkan laporan membantu menjaga alur kerja yang lancar.					
3	Ketepatan waktu saya dalam menghadiri pertemuan menunjukkan komitmen saya terhadap pekerjaan.					
4	Pemanfaatan sarana yang Saya lakukan sangat efisien, sehingga mendukung produktivitas tim.					
5	Saya memaksimalkan penggunaan fasilitas kantor untuk mencapai hasil kerja terbaik.					
6	Saya secara konsisten memanfaatkan semua sarana yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.					
7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, selalu memastikan tugas selesai dengan baik.					
8	Tanggung jawab saya terhadap tugas tidak pernah diragukan, selalu memberikan hasil yang memuaskan.					
9	Ketaatan saya terhadap aturan kantor menjadikan saya contoh bagi rekan kerja lainnya.					
10	Saya selalu mematuhi aturan perusahaan, menunjukkan profesionalisme dalam setiap tindakan.					

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

UIN SUSKA RIAU

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

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

Lampiran 2: Tabulasi Data

1. Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X1)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	26
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	22
4	3	3	2	3	2	1	3	4	2	4	23
5	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	24
6	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	22
7	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	21
8	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	40
9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	40
10	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	41
11	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
12	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	41
13	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	21
14	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	21
15	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	27
16	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	23
17	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	21
18	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	14
19	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	17
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	19
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17
22	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12
23	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	15
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	30
26	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	34
27	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	31
28	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33
29	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	30
30	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
31	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
36	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	41
38	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	37
39	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
40	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	37

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

2. Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X2)										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
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
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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
© Hak cipta milik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

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

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	20
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	23
4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	23
5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	25
6	2	2	4	3	2	3	3	2	2	4	27
7	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
13	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	25
14	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	25
15	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	23
16	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	24
17	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	16
18	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16
19	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	16
20	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	18
21	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	17
22	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	16
23	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	15
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	39
26	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	33
27	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
28	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
31	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	42
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	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	41
39	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	37
40	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	43

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

Lampiran 3: Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 25

Rekap Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	30.0
	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	42.5
	Setuju	12	30.0	30.0	72.0
	Sangat Setuju	11	27.5	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	8	20.0	20.0	27.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	42.5
	Setuju	16	40.0	40.0	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	27.5
	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	45.0
	Setuju	13	32.5	32.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

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

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

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	8	20.0	20.0	25.0
	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	55.0
	Setuju	10	25.0	25.0	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	32.5
	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	50.0
	Setuju	14	35.0	35.0	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	8	20.0	20.0	22.5
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	47.5
	Setuju	13	32.5	32.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	13	32.5	32.5	40.5
	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	52.5
	Setuju	11	27.5	27.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

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

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

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	32.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	52.5
	Setuju	12	30.0	30.0	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	30.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	50.0
	Setuju	8	20.0	20.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	25.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	45.0
	Setuju	15	37.5	37.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Variabel Disiplin Kerja

X2.1					
		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	

UIN SUSKA RIAU

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

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

X2.2

		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	

X2.3

		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	

X2.4

		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	

X2.5

		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	

UIN SUSKA RIAU

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

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

X2.6

		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	

X2.7

		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	

X2.8

		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	

X2.9

		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	

X2.10					
		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.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	30.0
	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	47.5
	Setuju	15	37.5	37.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	14	35.0	35.0	42.5
	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	47.5
	Setuju	12	30.0	30.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

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

UIN SUSKA RIAU

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

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

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	32.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	47.5
	Setuju	10	25.0	25.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	35.0
	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	47.5
	Setuju	11	27.5	27.5	75,0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	32.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	47.5
	Setuju	13	32.5	32.5	80,0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	27.5
	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	45.0
	Setuju	11	27.5	27.5	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

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

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

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	13	32.5	32.5	40.0
	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	50.0
	Setuju	13	32.5	32.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	32.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	52.5
	Setuju	8	20.0	20.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	35.0
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	50.0
	Setuju	10	25.0	25.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	9	22.5	22.5	30.0
	Kurang Setuju	6	17.0	17.0	45.0
	Setuju	12	30.0	30.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 4: Uji Validitas

4. Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,856**	,757**	,720**	,824**	,749**	,828**	,760**	,831**	,818**	,917**
	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
X1.2	Pearson Correlation	,856**	1	,725**	,712**	,765**	,730**	,724**	,750**	,792**	,819**	,881**
	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
X1.3	Pearson Correlation	,757**	,725**	1	,698**	,830**	,766**	,788**	,687**	,729**	,777**	,870**
	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
X1.4	Pearson Correlation	,720**	,712**	,698**	1	,823**	,641**	,744**	,773**	,756**	,727**	,857**
	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
X1.5	Pearson Correlation	,824**	,765**	,830**	,823**	1	,728**	,793**	,727**	,820**	,838**	,913**
	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
X1.6	Pearson Correlation	,749**	,730**	,766**	,641**	,728**	1	,783**	,729**	,791**	,715**	,861**
	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
X1.7	Pearson Correlation	,828**	,724**	,788**	,744**	,793**	,783**	1	,800**	,777**	,791**	,905**
	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
X1.8	Pearson Correlation	,760**	,750**	,687**	,773**	,727**	,729**	,800**	1	,857**	,777**	,885**
	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
X1.9	Pearson Correlation	,831**	,792**	,729**	,756**	,820**	,791**	,777**	,857**	1	,771**	,919**
	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
X1.10	Pearson Correlation	,818**	,819**	,777**	,727**	,838**	,715**	,791**	,777**	,771**	1	,879**
	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
X1	Pearson Correlation	,917**	,881**	,870**	,857**	,913**	,861**	,905**	,885**	,919**	,879**	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).

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Variabel Disiplin Kerja

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	,001	,000
	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	
	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).

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,891**	,823**	,753**	,847**	,841**	,813**	,785**	,843**	,806**	,914**
	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
Y2	Pearson Correlation	,891**	1	,769**	,761**	,802**	,779**	,781**	,779**	,766**	,784**	,884**
	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
Y3	Pearson Correlation	,823**	,769**	1	,846**	,770**	,843**	,870**	,787**	,855**	,863**	,919**
	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
Y4	Pearson Correlation	,753**	,761**	,846**	1	,796**	,866**	,872**	,770**	,877**	,846**	,916**
	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
Y5	Pearson Correlation	,847**	,802**	,770**	,796**	1	,871**	,824**	,767**	,818**	,786**	,902**
	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
Y6	Pearson Correlation	,841**	,779**	,843**	,866**	,871**	1	,888**	,842**	,846**	,871**	,944**
	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
Y7	Pearson Correlation	,813**	,781**	,870**	,872**	,824**	,888**	1	,848**	,878**	,900**	,946**
	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
Y8	Pearson Correlation	,785**	,779**	,787**	,770**	,767**	,842**	,848**	1	,792**	,772**	,888**
	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
Y9	Pearson Correlation	,843**	,766**	,855**	,877**	,818**	,846**	,878**	,792**	1	,869**	,932**
	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
Y10	Pearson Correlation	,806**	,784**	,863**	,846**	,786**	,871**	,900**	,772**	,869**	1	,927**
	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
Y	Pearson Correlation	,914**	,884**	,919**	,916**	,902**	,944**	,946**	,888**	,932**	,927**	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).

Lampiran 5: Uji Reabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	10

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

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

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30638738
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,082
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,030[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardizeid Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.701	2.270		-.309	.759
	Motivasi Kerja	-.029	.038	-.127	-.770	.446
	Disiplin Kerja	.102	.058	.288	1.739	.090

a. Dependent Variable: ABRES

7. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.894	3.506		-1.392	.171		
	Motivasi Kerja	1.160	.058	.948	19.913	.000	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

UIN SUSKA RIAU

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

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

Lampiran 7: Hasil Analisis Data

1. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.894	3.506		-1.396	.171
	Motivasi Kerja	1.160	.058	.948	19.913	.000
	Disiplin Kerja	.078	.090	.041	.860	.395

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5147.244	2	2573.622	223.344	.000[b]
	Residual	426.356	37	11.523		
	Total	5573.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardizeid Coefficients B	Unstandardizeid Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.894	3.506		-1.396	.171
	Motivasi Kerja	1.160	.058	.948	19.913	.000
	Disiplin Kerja	.078	.090	.041	.860	.395

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

4. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961[a]	.924	.919	3.39457

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

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

UIN SUSKA RIAU

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

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

Lampiran 8: 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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694

2. t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. f tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

Lampiran 9: Data yang Diperoleh dari Arengka Auto Mall Pekanbaru

1. Motivasi Kerja

Data terkait dengan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan melalui insentif dan bonus selama periode tertentu.

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Mendapat Bonus (%)	Karyawan Mendapat Insentif (%)
2020	38	60	50
2021	37	65	55
2022	37	70	60
2023	43	75	65
2024	40	80	70

2. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja terkait dengan tingkat kehadiran, keterlambatan, dan absensi karyawan. Pengukuran ini penting untuk melihat bagaimana disiplin memengaruhi kinerja keseluruhan.

Tahun	Jumlah Karyawan	Telat Masuk	Tanpa Kabar	Izin/Cuti	Sakit	Total Absensi (%)
2020	38	12	2	3	3	18%
2021	37	10	1	4	6	20%
2022	37	9	2	5	7	22%
2023	43	14	3	2	6	20%
2024	40	12	2	3	4	18%

3. Kinerja Karyawan

Data ini mencerminkan performa karyawan berdasarkan divisi, dengan mengidentifikasi permasalahan utama yang memengaruhi produktivitas mereka. Data diperoleh melalui wawancara

Divisi	Jumlah Karyawan	Tantangan Utama	Dampak Terhadap Kinerja
Marketing	10	Perlu penguatan strategi pemasaran	Potensi peningkatan penjualan belum optimal
Sales	12	Intensitas komunikasi dengan pelanggan	Peluang konversi dari prospek belum maksimal
Admin (Staff & Kasir)	8	Optimalisasi pencatatan administrasi	Efisiensi data operasional perlu ditingkatkan
Customer Service	6	Peningkatan kualitas komunikasi	Pelayanan pelanggan dapat lebih responsif
Operation (Logistik & Mekanik)	10	Optimalisasi waktu pengiriman dan proses perbaikan	Waktu layanan dapat ditingkatkan lagi

Lampiran 10: Dokumentasi

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

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 11: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6756/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/09/2024 — 10 September 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Yth. **Dr. Putriana, S.E., M.M.**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Audina Maharani
NIM : 12070123546
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL PEKANBARU PROVINSI RIAU"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 12: Surat Keterangan Selesai Penelitian

ARENGKA AUTO MALL
=JUAL BELI TUKAR TAMBAH MOBIL BEKAS/BARU=
CASH & CREDIT
Showroom : Jl. Soekarno Hatta No. 21-27 Tel/Fax. (0761) 8415377 Pekanbaru - Riau

SURAT KETERANGAN
No.

Yang bertanda tangan dibawah ini Human Resource Development (HRD) **Arengka Auto Mall Pekanbaru** dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Audina Maharani
NIM	: 12070123546
Jurusan	: Manajemen S1
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas	: UIN SUSKA RIAU

Telah selesai melakukan penelitian pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau untuk memperoleh data guna penyusuna Tugas Akhir Skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERNA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARENGKA AUTO MALL PEKANBARU PROVINSI RIAU"

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 November 2024

ARENGKA AUTO MALL
CASH & CREDIT

(Irsyadinnas Harpan Saputra)

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

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

BIOGRAFI PENULIS

Audina Maharani, lahir di Pekanbaru pada tanggal 16 Maret 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak Rudi Sudaryanto dan Ibu Nora Oktavia. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, yang mana Ns. Tsamara Dhila Utami, S.Kep dan Vaizasyah Raditya adalah saudara kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 83 Pekanabaru pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 13 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMKN 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 SBMPTN. 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 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau "**.

UIN SUSKA RIAU