

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya merupakan gabungan dari berbagai elemen sumber daya yang terdiri dari bahan baku, peralatan, metoda (cara kerja), modal dan juga manusia sebagai karyawan pelaksana organisasi tersebut. Berkaitan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua asset organisasi tersebut tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan sumber daya organisasi yang mengakibatkan pemanfaatannya juga harus dilakukan secara cermat, efektif dan efisien. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.¹

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik pihak karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar, dan kemudian mengomunikasikan imformasi tersebut. Penilaian yang dilakukan nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan yang selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.²

¹ Erni Tisnawati, Kurniawan Syaifulah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 7

²Irham Fahmi. *Manajement Kinerja*,(Bandung: Alvabeta. 2013), h. 65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan 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 adalah proses organisasi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja guna pencapaian peningkatan produktivitas organisasi perusahaan, dengan cara melaksanakan berbagai program kebijaksanaan terhadap karyawan seperti pendidikan dan pelatihan, pemberian promosi dan penjatuhan sangsi demosi maupun dengan cara mutasi.³

Adapun penilaian kinerja dalam islam adalah disebut dengan *Hisab* yang artinya perhitungan atau penilaian, karena semua amal ibadah kita nantinya didunia ini akan diperhitungkan atau akan dinilai dihadapan Allah dan akan kita pertanggung jawabkan dihadapannya. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٢﴾

Artinya: *Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya.* (QS. Al-Baqarah. Ayat 202).⁴

Ayat diatas menjelaskan kepada kita bahwa segala pekerjaan kita semua amal ibadah kita dan semua yang kita kerjakan akan dinilai oleh Allah Swt dan nantinya akan kita pertanggungjawabkan dihadapan Allah.

Adapun Promosi Menurut Hasibuan, adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga

³ Hariandja, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 122

⁴ Departeman Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Al-Huda,2002), h. 32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Adapun yang dimaksud dengan Demosi adalah sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang kinerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan.⁵ Dan yang ke tiga adalah Mutasi, adapun yang dimaksud dengan Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya Transfer atau Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.⁶

Adapun pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dalam rangka menciptakan pegawai yang berkualitas maka pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau setiap tahunnya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawannya, dalam rangka evaluasi jabatan yang diduduki para pegawainya sesuai dengan Undang-undang Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang disebut dengan sasaran kerja pegawai atau yang disingkat dengan SKP untuk tujuan pemberian promosi bagi yang dinilai memiliki kinerja yang bagus dan juga disiplin yang baik, dan juga pemberian demosi bagi karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang buruk maupun yang memiliki keteledoran dalam pekerjaan. dan juga pemberian Mutasi bagi karyawan yang dinilai perlu untuk meningkatkan kemampuannya lagi. Baik itu mutasi antar jabatan, maupun mutasi antar instansi.

⁵Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: Bumi Aksara.2000), h. 108

⁶ Malayu.S.P.Hasibuan, *op cit* , h.107

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan 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 pegawai atau SKP yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau diadakan pada akhir tahun yang mana tim penilaiannya adalah kepala bidangnya masing-masing yang disahkan langsung oleh atasan. yang mana nanti karyawan yang dinilai memiliki kinerja bagus akan diberikan Promosi jabatan, dan karyawan yang kinerjanya bermasalah diberikan sangsi demosi, dan juga mutasi diberikan kepada karyawan yang dinilai kurang berkompeten dibidangnya yang dianggap perlu untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Adapun jumlah karyawan yang di promosi, demosi dan yang dimutasikan pada periode tahun 2013 sampai 2017 dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

**Tabel I.1
Laporan Promosi, Demosi dan Mutasi Karyawan per Tahun**

Tahun	Jumlah karyawan	Promosi	Demosi	Mutasi	Percentase
2013	298 Orang	2 Orang	1 Orang	3 Orang	2.01%
2014	298 Orang	2 Orang	3 Orang	4 Orang	3.02%
2015	298 Orang	3 Orang	5 Orang	6 Orang	4.69%
2016	297 Orang	4 Orang	7 Orang	2 Orang	4.37%
2017	297 Orang	2 Orang	1 Orang	1 Orang	1.34%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa daftar pegawai yang dipromosikan meningkat dari tahun 2013 sampai tahun 2016 dan turun lagi pada tahun 2017. Disisi lain dapat kita lihat pula jumlah pegawai yang didemosi juga cendrung meningkat dari tahun 2013 sampai tahun 2016 sebanyak 2 Orang pertahunnya. Disamping itu juga jumlah pegawai yang dimutasi juga meningkat pertahunnya. Dari data diatas dapat kita lihat bahwa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

sesungguhnya pemberian promosi, demosi dan mutasi belum sepenuhnya sesuai sasaran atau dengan kata lain belum efektif.

Adapun yang dimaksud dengan efektif sebagaimana yang dikemukakan oleh Robin adalah sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. Efektifitas juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian operatif dan operasional.

Adapun pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau pemberian promosi, demosi dan mutasi tidak sepenuhnya berdasarkan hasil penilaian yang diperoleh dan belum sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku, karena pegawai yang memiliki kinerja baik itu tidak semuanya diberi hadiah promosi, dan juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja buruk itu tidak semuanya diberikan sangsi demosi.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup dan Kehutanan Provinsi Riau, serta bagaimana efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi. dan bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap penilaian tersebut. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini untuk diteliti dengan judul : **“Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai terhadap keputusan Promosi, Demosi dan Mutasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau Menurut Ekonomi Syariah.”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

B. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi penyimpangan dan terarahnya penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan suatu masalah yang akan diteliti yaitu “**Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai terhadap keputusan Promosi, Demosi dan Mutasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau Menurut Ekonomi Syariah.**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau?
2. Bagaimana efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi?
3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap penilaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan bagaimana Penilaian Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.
- b. Untuk menjelaskan Bagaimana efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi. dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

c. Untuk menjelaskan bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap penilaian kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program strata satu (S1) jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
- b. Sebagai pengembangan wawasan pemahaman bagi penulis dan masyarakat berkenaan dengan Efektifitas Penilaian Kinerja pegawai terhadap keputusan Promosi, Demosi dan Mutasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau menurut Ekonomi Syariah.
- d. Sebagai pedoman bagi penulis dan masyarakat untuk mengetahui dan menyadari pentingnya tinjauan Ekonomi Syariah terhadap penilaian kinerja pegawai.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Pekanbaru pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 468.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan 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. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau, sedangkan objek penelitian ini adalah Efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau menurut Ekonomi Syariah.

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau yang berjumlah 298 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁷ Dalam hal ini penulis mengambil sampel sebanyak 32 orang dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Pegawai yang pernah di Promosi, Demosi dan dimutasi dalam periode lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2013 sampai tahun 2017.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya⁸ berupa data yang diperoleh langsung dari pimpinan dan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau. Data ini untuk mengetahui bagaimana Efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau menurut Ekonomi Syariah.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi⁹ berupa data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang dikumpulkan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102

⁹*Ibid*, h. 102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan 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. Observasi yaitu teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.¹⁰
- b. Wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data.¹¹ Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan dan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.
- c. Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.¹²
- d. Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri file atau dokumen-dokumen serta informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

6. Metode Analisa Data

- a. Analisa data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan analisa data metode kualitatif deskriptif, yaitu mendeskripsikan secara menyeluruh berdasarkan kenyataan atau data dari penelitian yang dikumpulkan dan dilandasi dengan teori-teori yang mendukung analisis, kemudian dapat

¹⁰Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 51

¹¹ Muhammad, *Op. Cit.*, h. 151

¹² Husein Umar, *Op. Cit.*, h. 51

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

mengambil suatu kesimpulan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

b. Metode penulisan

Dalam mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul penulis menggunakan beberapa metode penulisan yaitu :

- a) Deduktif, yaitu menggambarkan data-data yang bersifat umum yang ada kegiatanya dengan mesalah penulisan ini kemudian dianalisa guna mendapatkan kesimpulan yang khusus.
- b) Induktif, yaitu mengumpulkan data-data dari yang khusus, kemudian dianalisa guna mengambil kesimpulan yang bersifat umum.
- c) Deskriptif, yaitu suatu uraian penulisan yang menggambarkan secara utuh dan apa adanya tanpa mengurangi atau menambah sedikitpun.

F. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Berisikan tentang gambaran umum Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau yang berisikan pemaparan tentang sejarah berdirinya, visi dan misi, dan struktur organisasi.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Menguraikan tentang pengertian efektifitas, pengertian kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Penilaian kinerja, Tujuan penilaian kinerja, Indikator penilaian kinerja, Umpulan balik dari penilaian kinerja, penilaian kinerja dalam perspektif ekonomi syariah.

BAB IV : PEMBAHASAN

Berisikan tentang bagaimana Penilaian kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau, bagaimana Efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi. Bagaimana Tinjauan ekonomi syariah terhadap penilaian kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan kesimpulan bagaimana penilaian kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau. Dan bagaimana Efektifitas penilaian kinerja pegawai terhadap keputusan promosi, demosi dan mutasi. serta bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap penilaian kinerja pegawai Dinas



© Hak cipta milik 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.. Dan Saran-saran yang dikemukakan penulis bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau untuk ke depannya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau