



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
TEMBILAHAN KOTA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NOVIA  
11571200569**



**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
TEMBILAHAN KOTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive  
Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH :**

**NOVIA  
11571200569**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**


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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : NOVIA  
 NIM : 11571200569  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN KOTA

Disetujui Oleh:  
**PEMBIMBING**

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

  
**DEKAN**  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
DR. DRS. H. MUH SAID HM, M.Ag, MM  
 NIP.19620512 198903 1 003

**KETUA PROGRAM STUDI**  
  
AINUN MARDIAH, SE, MM  
 NIP. 19781203 200604 2 001



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**


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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NOVIA  
 NIM : 11571200569  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JURUSAN : SI MANAJEMEN (SDM)  
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI  
 JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
 TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) KABUPATEN  
 INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN KOTA.  
 HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA / 08 OKTOBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA

  
DR. MAHENDRA ROMUS, SP, M, Ec  
 NIP. 197111 19200501 1 004

MENGETAHUI

PENGUJI I

  
DR. DONY MARTIAS, SE, MM  
 NIP. 19760306 200710 1 004

PENGUJI II

  
MUKLIS, SE, MM  
 NIP. 19861126 201503 1 004

UIN SUSKA RIAU



**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN KOTA**

Oleh

**NOVIA**  
**11571200569**

*Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota yang berjumlah 40 orang pegawai, teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 40 responden. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS V.21. Berdasarkan perhitungan hasil Uji Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan:  $Y = 0,150 + 0,283X_1 + 0,626 X_2 + e$ . Selanjutnya Berdasarkan hasil Uji t Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung (3,474) > t tabel (2,026) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001. Dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung (5,719) > t tabel (2,026) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000. Dengan demikian diketahui F hitung (19,302) > F tabel (3,252) dengan signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa kepuasan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) di peroleh nilai R Square sebesar 0,511 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan promosi jabatan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51,1 % terhadap kinerja sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini*

**Keyword: Kepuasan kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai.**

UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**KATA PENGANTAR**



Alhamdulillah Segala Puja dan Puji hanyalah milik Allah *Subhanahu Wata'ala* atas segala rahmat serta karunia yang telah diberikan Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terkhusus untuk keluarga saya ayah dan ibu yang tercinta yang telah memberikan cinta, kasih sayang, pengorbanan serta memberikan dukungan moril maupun materil serta senantiasa mendoakan keberhasilan dan kesuksesan bagi saya selama menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4. Ibu Ainun Madhiah, SE, M. Si. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktu, perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal skripsi.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, perhatian, dan motivasi untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi.
7. Bapak Yusrialis, SE, Msi dan bapak Ferizal Rachmad, SE, MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pikiran dalam pengembangan ilmu dan kemampuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Seluruh Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Teman-teman seperjuangan di Manajemen lokal B dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal C angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat dan kerjasamanya dalam menyelesaikan study.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

11. Bapak Drs. H. Helmi D, M.Pd Selaku Kepala Dinas DPMPTSP Kab. Indragiri Hilir Tembilahan Kota yang selalu memberikan kemudahan bagi penulis dalam memperoleh data yang di gunakan dalam penelitian dan meberikan bantuan selama penelitian.
12. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner.
13. Seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak memberikan bantuan, pengarahan, dan kerjasama dalam penyusunan skripsi ini, maupun dalam kehidupan penulis.

Semoga skripsi ini biasa bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan. Kritik dan saran yang bersifat membangun atas skripsi ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya.

Pekanbaru, Oktober 2019  
Penulis,

**NOVIA**  
**11571200569**

UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja .....	15
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	17
2.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja .....	19
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.2.6 Respon Ketidakpuasan Kerja .....	21
2.3 Promosi Jabatan .....	22
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan .....	22
2.3.2 Syarat-syarat Promosi Jabatan .....	25
2.3.3 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan .....	27
2.3.4 Jenis Promosi Jabatan .....	29
2.3.5 Tujuan Promosi Jabatan .....	30
2.3.6 Indikator Promosi Jabatan .....	32

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4	Kinerja.....	33
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	33
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
2.4.3	Indikator Kinerja .....	37
2.4.4	Penilaian dan pengukuran kinerja .....	39
2.4.5	Metode Penilaian Kinerja.....	42
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	44
2.5.1	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	44
2.5.2	Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja.....	45
2.6	Kinerja Berdasarkan Persepektif Islam.....	45
2.7	Penelitian Terdahulu .....	48
2.8	Kerangka Pemikiran.....	53
2.9	Hipotesis.....	54
2.10	Variabel Penelitian .....	55
2.11	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	57
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	57
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	57
3.4	Populasi dan Sampel .....	58
3.5	Metode Analisis Data .....	59
3.6	Uji Kualitas Data.....	60
3.6.1	Uji Validitas .....	60
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	61
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	61
3.7.1	Uji Normalitas .....	61
3.7.2	Uji Multikolinieritas .....	61
3.7.3	Uji Heterokedastisitas.....	62
3.7.4	Uji Autokorelasi .....	62
3.8	Uji Hipotesis.....	63
3.8.1	Uji Parsial (t).....	63



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.8.2 Uji Simultan (F) .....	63
3.8.3 Koefisien korelasi.....	64
3.8.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Tempat Penelitian.....	65
4.2 Visi dan Misi DPMPTSP Kab. Inhil .....	67
4.3 Struktur Organisasi Unit Kerja DPMPTSP Kab. Inhil.....	68
4.4 Uraian Tugas DPMPTSP Kab. Inhil .....	68

**BAB V HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	71
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
5.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	72
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
5.2.1 Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	74
5.2.2 Promosi Jabatan( $X_2$ ).....	75
5.2.3 Kinerja (Y) .....	77
5.3 Uji Kualitas Data.....	79
5.3.1 Uji Validitas .....	79
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	81
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	81
5.4.1. Uji Normalitas .....	81
5.4.2 Multikolinieritas .....	82
5.4.3. Autokorelasi .....	83
5.4.4. Heteroskedestitas.....	84
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
5.6 Uji Hipotesis .....	87
5.6.1. Uji Parsial (Uji t).....	87



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.6.2. Uji Simultan (Uji F) .....	89
5.6.3 Koefisien Korelasi.....	90
5.6.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	90
5.7 Pembahasan.....	91
5.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	91
5.7.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja .....	92
5.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja .....	95
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan .....	98
6.2 Saran .....	99

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN  
BIOGRAFI PENULIS**

UIN SUSKA RIAU



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Tabel Kinerja Pegawai di DPMPTSP .....	2
Tabel 1.2	Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Tetap DPMPTSP .....	4
Tabel 1.3	Tabel Promosi Jabatan pada Kantor DPMPTSP.....	5
Tabel 1.4	Jenjang pendidikan Pegawai tetap pada Kantor DPMPTSP..	6
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 2.2	Tabel Definisi Operasional .....	56
Tabel 3.1	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	64
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja( $X_1$ ) .....	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatanl ( $X_2$ ) .....	76
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	78
Tabel 5.8	Rekapitulasi Uji Validitas .....	80
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 5.10	Rekapitulasi Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 5.13	Nilai Koefisien Regresi.....	85
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	87
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F).....	89
Tabel 5.16	Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (R).....	90
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	90

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

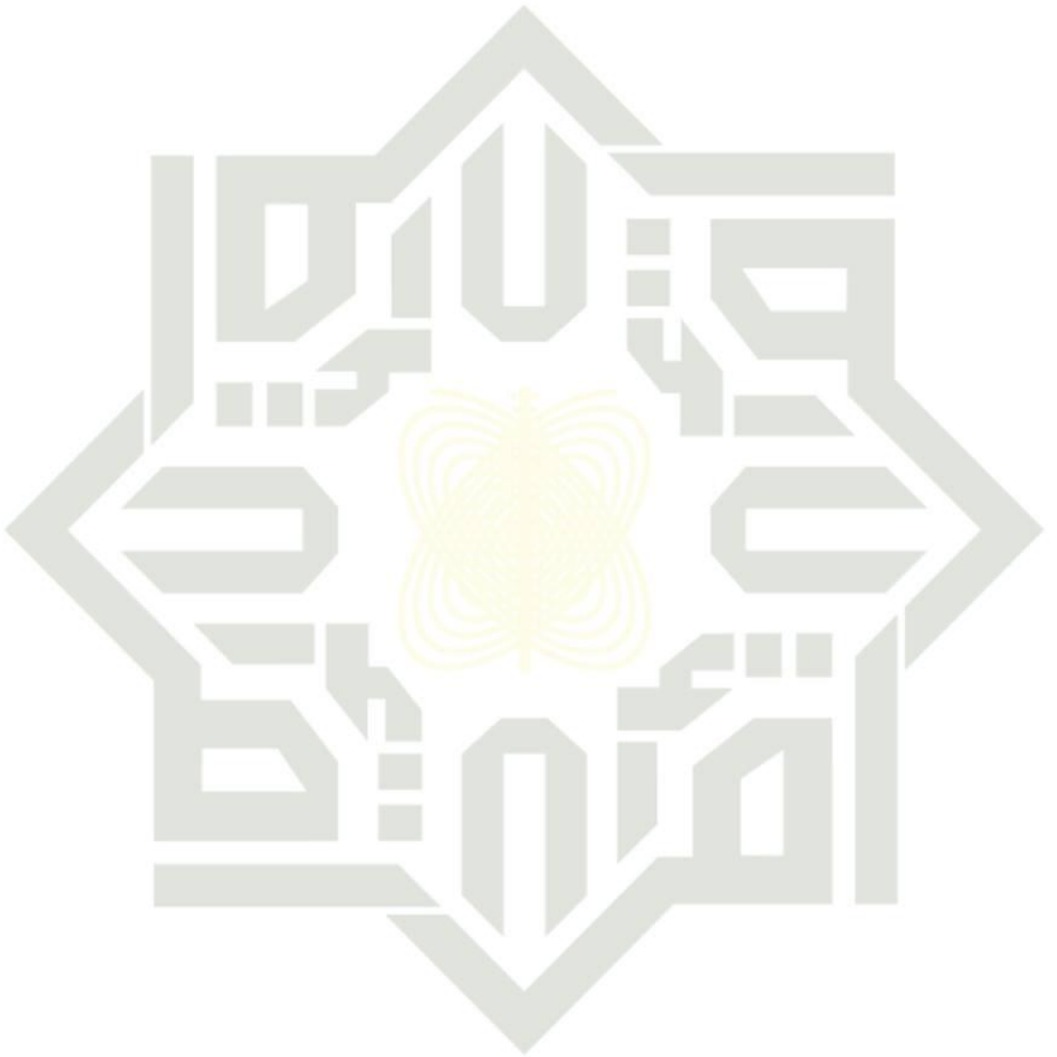
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabel 5.18	Daftar Pegawai dan Diklat Yang Diikuti Pada DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota.....	93
Tabel 5.19	Tabel Sebelum dan Sesudah Promosi .....	94

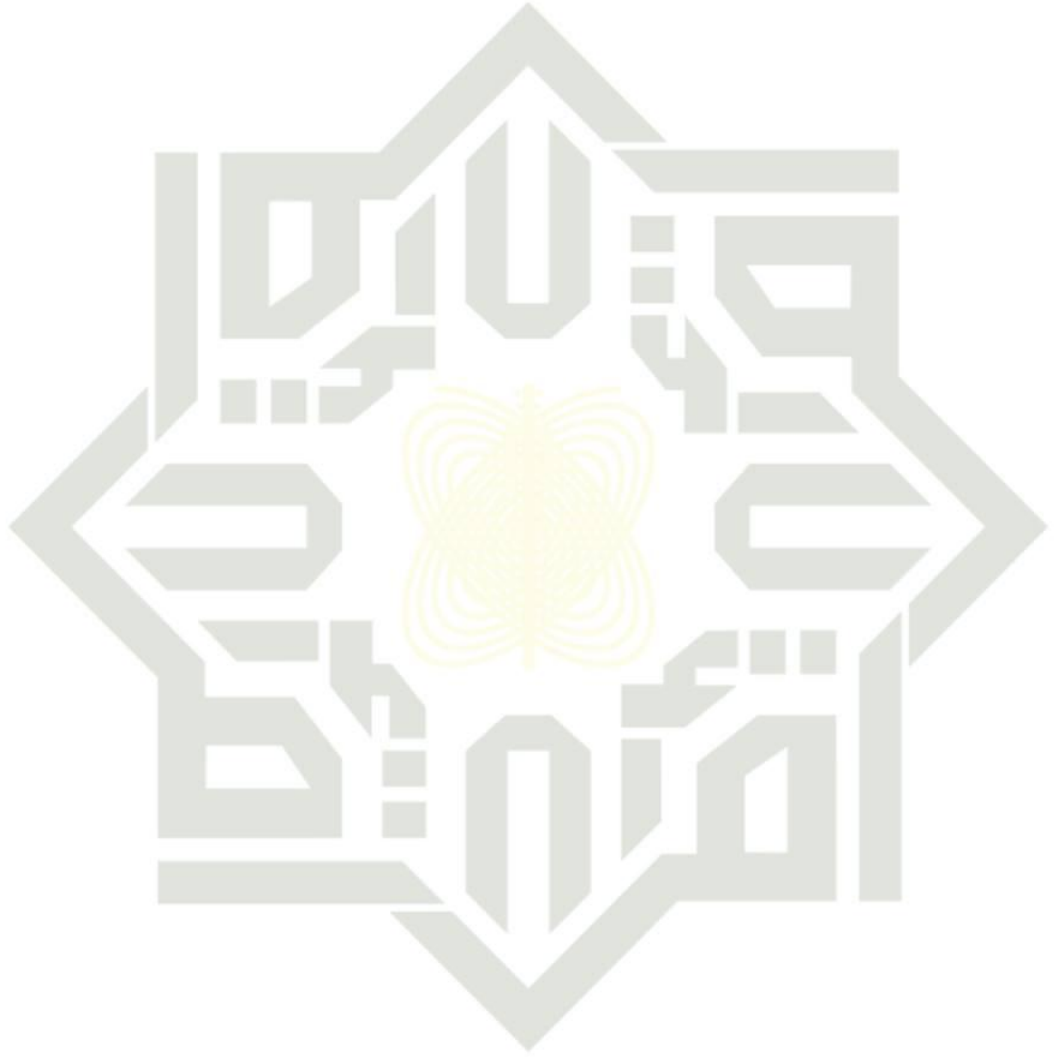


UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikira .....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPMPTSP .....	68
Gambar 5.1 Grafik Scatterplot.....	85



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi dalam organisasi.

Sumber daya manusia sebagai investasi yang harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi. Apabila manusia menjadi investasi, harusnya dikembangkan melalui peningkatan formal dan non formal ataupun informal. Peningkatan kemampuan tersebut membutuhkan investasi yang besar, tetapi ketika berhasil sumberdaya manusia tersebut akan berfungsi sebagai tambang artinya Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

perlu adanya perhatian khusus dari organisasi tentang tingkat kepuasan kerja pegawai serta memaksimalkan program promosi jabatan bagi setiap pegawai yang berprestasi ataupun yang sudah sesuai dengan klasifikasi, merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi dengan tujuan agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai. UU ASN mengharuskan penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS kondisi yang berlaku sekarang ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota yaitu berdasarkan standar Kinerja Pegawai (SKP) dan prilaku kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bab 1 Pasal 3, Penilaian kinerja PNS dengan Memberikan bobot masing-masing unsur penilaian yaitu 60% untuk penilaian SKP dan 40% untuk penilaian prilaku.

**Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota 2013 – 2017**

Tahun	Waktu	Realisasi	
		Target	Terealisasi
2013	12 Bulan	100%	88 %
2014	12 Bulan	100%	85 %
2015	12 Bulan	100%	92 %
2016	12 Bulan	100%	75 %
2017	12 Bulan	100%	80 %

Sumber : DPMPTSP Indragiri Hilir Tembilahan Kota 2019

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Penilaian Kinerja dikelompokkan dalam predikat dan angka tertentu yaitu : Sangat Baik ( $110 \leq x \leq 120$ ), baik ( $90 \leq x \leq 110$ ), cukup ( $70 \leq x < 90$ ), kurang ( $50 \leq x < 70$ ), dan sangat kurang ( $< 50$ ) Penilaian Kinerja Pada DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan kota diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai secara umum sudah baik, akan tetapi belum mencapai predikat sangat baik. Karena masih terdapat kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi. Masalah masalah seperti kuantitas pegawai yang masih dinilai belum merata dan belum sesuai dengan yang diharapkan instansi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

Menurut **Sinambela (2012:256)** kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Salah satu cara menilai tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai dalam organisasi tersebut. Karena kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan tingkat absensi pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya tingkat absensinya lebih tinggi. Tingkat absensi pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota dapat dilihat pada tabel dari tahun 2013-2017.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tetap di DPMPTSP Dari Tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi / Tahun			Jumlah Tidak Hadir	Persen
		Sakit	Izin	Alpa		
2013	51	5	6	9	20	39,21%
2014	48	4	5	7	16	33,33%
2015	34	5	6	8	19	55,88%
2016	31	3	5	6	14	45,16%
2017	40	4	7	8	19	47,5%

Sumber : DPMPTSP Indragiri Hilir Tembilahan Kota, 2019

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa persentasi ketidakhadiran pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota dari tahun 2013- 2017 mengalami fluktuasi dari tahun ketahun, dan jumlah alpa tanpa keterangan lebih besar dari pada sakit serta Terjadi peningkatan jumlah pegawai yang bolos dalam bekerja tanpa keterangan, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk, meningkatkan jenjang kariernya didalam instansi, yaitu dengan memberikan promosi jabatan. Menurut **Hasibuan (2013:108)** Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, dan status, dan penghasilan semakin membesar. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan prestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Promosi jabatan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan kota yang terealisasi dari tahun 2013-2017 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Tabel 1.3 Tabel Promosi Jabatan Pada DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota Tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah Pegawai	Promos (Pegawai)
2013	51	-
2014	48	-
2015	34	2
2016	31	1
2017	40	6

Sumber : DPMPTSP Indragiri Hilir Tembilahan Kota, 2019

Dari tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa promosi jabatan meningkat tahun 2017 berdasarkan hasil wawancara salah satu pegawai yang bernama Syarifah Nuriarita sebagai kasubag umum dan kepegawaian DPMPTSP yang mengatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang terjadi di instansi DPMPTSP, adalah masih perlu memperhatikan tingkat kemampuan atau pengalaman bukan berdasarkan hubungan kekerabatan. Sehingga mengabaikan syarat-syarat yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk promosi jabatan. Sehingga pelaksanaan promosi jabatan tersebut tidak objektif karena jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan.

Tingkat pendidikan merupakan hal sangat penting sehingga menjamin profesionalisme dalam penempatan jabatan sehingga sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan pegawai pada dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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.



**Tabel 1.4 Jenjang pendidikan Pegawai tetap pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	10	25 %
2	S1	19	47,5 %
3	DIII	5	12,5 %
4	SMA	6	15%
<b>Jumlah</b>		40	100%

Sumber : DPMPTSP Indragiri Hilir Tembilahan Kota, 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Negri Sipil kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota yaitu S2 berjumlah 10 orang (25%) dan S1 berjumlah 19orang (47,5%) dan DIII berjumlah 5 orang (12,5%) dan SMA berjumlah 6 orang (15%)jenjang pendidikan ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan.

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota, maka dapat dikatakan cukup baik, dari tingkat pendidikan tersebut bisa dijadikan alat ukur dalam penentuan promosi.

Seharusnya penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan tingkat potensi pegawai dalam penentuan peningkatan karier selama bekerja pada instansi, sehingga pegawai akan merasa puas dikarenakan kinerjanya yang baik mendapatkan penghargaan atau imbalan melalui promosi jabatan, dengan seperti ini akan semakin memotivasi para pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota”**.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota ?
- b. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota ?
- c. Apakah kepuasan kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota ?
- d. Variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota ?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota.

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan pertimbangan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Sebagai aplikasi ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis selama masa perkuliahan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

### Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab telaah pustaka berisikan tentang landasan teori untuk dapat melakukan pembahasan terhadap penelitian lebih lanjut, dimana teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, promosi jabatan, dan kinerja.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis dan rancangan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel yang digunakan, dan teknik pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUMUSAN**

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berkaitan dengan instansi, kegiatan, aktivitas, dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi instansi.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.



## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam sesuatu kesimpulan penelitian dan berisi saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak instansi.



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 9)**. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

**Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 1)** Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

**Rivai ( 2015 : 4 )** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

#### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 21)** fungsi dalam manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaan

Perencanaan (*Human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam bantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

## i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan, kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja terakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kebutuhan individu sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan mereka selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut **Sinambela (2012 : 256)** Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Menurut **Wijono (2011 : 99)** ada tiga komponen yang menjadi kunci penting dalam kepuasan kerja adalah nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi. Konsep kerja dalam istilah ini dinyatakan melalui berbagai cara yang berbeda bahwa individu dapat menjadi puas atau tidak dengan pekerjaannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Mangkunegara (2009 : 117)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

**Hasibuan (2013 : 202)** Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

**Wibowo (2014 : 132).** Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Pekerjaan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap individu yang berhubungan dengan pekerjaannya.

### 2.2.2 Teori – teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal Menurut **Rivai (2015 : 620)** adalah :

#### a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang

dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*Equity theory*)

komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Menurut teori ini, setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruh Kepuasan Kerja

Menurut **Sutrisno ( 2011 : 80)** menyimpulkan dari beberapa pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut **Sinambela (2017: 309)** berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan adan enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

- a. Faktor Psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
- e. Mutu pengawasan, kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- f. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain hubungan antara manager dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



### 2.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela (2017 : 324)** berbagai model pengukuran kepuasan kerja yang dapat di oprasionalisasikan antara lain :

- a. Single global rating, Meminta respons individu terhadap tingkat kepuasan yang akan mengukur tingginya tingkat kepuasan dan tingginya tingkat ketidakpuasan.
- b. Summation score, mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang masing-masing elemen. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja secara menyeluruh.
- c. Summing up merespons sejumlah faktor kerja yang mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja.

### 2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **affandi (2018 : 82)** adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- b. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
- d. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja  
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut **Mangkunegara (2009: 117)** Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti: turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan

- a. Turnover  
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.
- b. Absensi  
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absensi) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c. Umur  
Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda, hal ini diasumsikan 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 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal mengenai dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### 2.2.6 Respon terhadap ketidakpuasan kerja

Menurut **Wibowo (2011 : 515)** Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara yaitu:

a. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

c. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

d. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

## 2.3 Promosi Jabatan

### 2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Suatu motivasi yang menonjol, dan mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Merupakan sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pegawai saat ini. Oleh karena itu, pegawai pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah didalam suatu organisasi sering dinamakan dengan promosi jabatan (kenaikan jabatan).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Siagan (2009 : 169)** Promosi ialah apabila setiap pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

**Hasibuan (2013 : 108)** Mengemukakan promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin membesar. Oleh karena itu promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

**Nuraini (2013 : 75)** Promosi jabatan adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Sedangkan menurut **Rivai (2015 : 155)** Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan jabatan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi dan disertai dengan peningkatan fasilitas, kekuasaan, tanggung jawab yang lebih besar, status, pendapatan dan lain sebagainya.

Promosi itu sendiri mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan dari organisasi atas prestasi yang baik dari pegawai yang dipromosikan, serta berbagai pertimbangan-pertimbangan lain yang menjadi ukuran pegawai itu dipromosikan.

Menurut **siagian dalam Kadarisman (2014 : 157)** organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang paling baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian, promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Akan tetapi, promosi demikian harus pula didasarkan pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki potensi yang lebih tinggi. Artinya perlu disadari bahwa mempromosikan seseorang bukannya tanpa resiko, dalam arti bahwa tidak ada jaminan penuh bahwa orang yang dipromosikan benar-benar memenuhi harapan organisasi. Karena itulah analisis yang matang mengenai potensi yang bersangkutan perlu dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara pegawai yang berprestasi tinggi dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



rendah secara objektif. Kalau sistem merit digunakan, keputusan seharusnya mencerminkan kinerja secara individu pegawai, tidak berdasarkan pemilihan yang menyimpang.

Menurut **suryarama ( 2014 : 523)** bahwa promosi merupakan perpindahan seseorang dari satu pekerjaan kepekerjaan yang lain atau dari satu jabatan kejabatan yang lain secara vertikal keatas. Yakni menerima tanggung jawab yang lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada pegawai tidak harus untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pegawai, tetapi harus dilihat dalam kegiatan organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi harus memiliki suatu program promosi agar organisasi dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik bagaimanapun kondisi organisasi tersebut.

### 2.3.2 Syarat-syarat Promosi Jabatan

Menurut **Kadarisman (2014 : 143)** ada beberapa syarat-syarat umum yang perlu diketahui, sebab dengan pengetahuan tersebut organisasi dapat menetapkan syarat-syarat apa yang diperlukan dalam rangka promosi untuk jabatan tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain :

- a. Pengalaman, banyaknya pengalaman seseorang pegawai sering kali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.
- b. Tingkat pendidikan, terdapat juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Alasannya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

- c. Loyalitas, loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja, sering kali dipakai syarat untuk promosi. Hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Kejujuran, untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat penting.
- e. Tanggung jawab, sering kali suatu organisasi memerlukan faktor tanggung jawab menjadi syarat utama untuk promosi.
- f. Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu, mungkin diperlukan kepandaian bergaul sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut. Contohnya jabatan untuk bagian hubungan masyarakat, penetapan persyaratan berupa pandai bergaul adalah sangat penting.
- g. Prestasi kerja, pada umumnya setiap organisasi selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
- h. Inisiatif dan kreatif, untuk syarat promosi jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut diperlukan inisiatif dan kreativitas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### 2.3.3 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi jabatan

Menurut **Hasibuan (2013 : 109)** program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan mengetahui dan memperjuangkan hasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah :

#### a. Pengalaman

Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan menjadi prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan sewaktu waktu ia akan dipromosikan.

Kelemahannya adalah seseorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian perusahaan akan dipimpin oleh seseorang yang berkemampuan rendah. Sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli akan mendapatkan prioritas pertama untuk dipromosikan.

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut :

- 1) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
- 2) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen. Kecakapan dibidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembauran (*innovating*).
- 3) Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. pertimbangan promosi adalah berdasarkan pada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan pintar.

### 2.3.4 Jenis Promosi Jabatan

Menurut **Hasibuan (2013 : 113)** jenis- jenis promosi jabatan yaitu :

- a. Promosi Sementara (*temporary promotion*).  
Seorang karyawan akan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena ada jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
- b. promosi tetap (*permanent Promotion*) .  
Seseorang karyawan yang dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- c. Promosi kecil (*small scale promotion*)  
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. promosi kering (*Dry Promotion*)  
seorang karyawan yang dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sedangkan menurut **Kasmir (2016 : 166)** promosi dapat terjadi

dalam dua hal yaitu :

- a. Naik jabatan
- b. Naik golongan / kepangkatan
- c. Atau naik kedua-duanya, baik jabatan atau kepangkatan

Naik jabatan artinya naik dari jabatan sebelumnya misalnya supervisor (manajer rendah) ke level yang lebih tinggi misalnya manajer keuangan (menejer menengah). Sedangkan untuk kenaikan kepangkatan atau grade juga sama, misalnya dari kepangkatan sebelumnya golongan IIIA ke golongan IIIB.

Promosi ini dapat terjadi hanya kepada salah satu misalnya hanya naik kesatu jabatan, artinya hanya jabatan yang naik sementara golongan atau kepangkatan tidak naik. Atau sebaliknya hanya kepangkatan atau golongan yang naik tetapi jabatan tidak. Atau kedua-duanya jabatan naik, kepangkatan atau golongan juga naik.

### 2.3.5 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut **Hasibuan (2013 : 113)** Tujuan Promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah berkerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

© 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.



### 2.3.6 Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator-indikator promosi jabatan menurut **Wahyudi (2011:173)** sebagai berikut :

a. Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan

b. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan sering kali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

c. Tingkat pendidikan / prestasi kerja

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakangi adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perusahaan diwaktu mendatang.

d. Pengalaman kerja / senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dimilikipun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial lebih baik.

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja .

Menurut **Moeheriono (2012 : 96)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Syamsir (2013 : 74)** Kinerja (performance) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

**Widodo (2015 : 131)** Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kelompok.

Sedangkan menurut **Sinambela (2017 : 483)** Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut **Harbani (2014 : 175)** Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Wibowo (2011 : 67)** faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*).

##### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka iya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

##### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Sedangkan menurut **Kasmir (2016 : 189)** adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- j. Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja
- k. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen  
Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sunggu. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

#### 2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut **Kasmir (2016 : 208)** untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria yakni:

- e. Kualitas  
Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas dari pekerja yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

f. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

g. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

h. penekanan biaya

biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan adalah dianggarkan sebelum aktivitas berjalan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang ditetapkan maka akan terjadi pemborosan. Sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

i. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

j. hubungan antar karyawan

penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga diakitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

#### 2.4.4 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja atau (performance appraisal) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu didalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama priode waktu tertentu. Dan umpan balik kinerja (performance feedback) memungkinkan pegawai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Karena hasil penilaian kinerja merupakan acuan bagi kriteria untuk memvalidasikan prosedur penyeleksian personil, menentukan promosi, menentukan perlunya pelatihan dan pengembangan.

Menurut **sinambela (2012 : 53)** penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan ratio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem yang adil.

**Harbani (2014 : 182)** Pengukuran Kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 jo. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu satu tahun dan dibuat oleh penilai ( Pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan dan pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3

Yaitu :

- a. kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b. Pretasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.
- d. Ketaatan, kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
  - g. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langka atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah pimpinan.
  - h. Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.
- b. Selama ini proses penilaian kinerja pegawai lebih menekankan proses dan prosedur dari pada output atau outcome. Orientasi seperti ini sebaiknya segera dihentika, karena kalau proses ini berjalan terus aparat dapat berusaha menjadi orang yang taat atau loyal pada proses atau prosedur saja, dan tidak berupaya meningkatkan profesionalisme menuju kinerja pegawai yang tinggi.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya.

#### 2.4.5 Metode Penilaian Kinerja.

Menurut **Suryarama (2014:617)** Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan diantaranya yaitu :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. *Past Based Methods* penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Teknik penilaian ini meliputi :
1. Skala Pringkat, penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dengan skala-skala tertentu mulai dari yang terendah hingga tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ditentukan tersebut dengan membandikan antara hasil pegawai dengan kriteria yang telah ditentukan.
  2. Daftar pertanyaan (*checlist*) penilai memilih pertanyaan-pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja pegawai.
  3. Metode pilihan kritis (*critical incident method*) penilaian didasarkan pada catatan-catatan pimpinan atas penilaian pegawai yang bersangkutan tentang pekerjaan atau tugas-tugas pegawai yang akan dinilai.
  4. Metode peninjauan lapangan (*Behaviorally anchored method*) penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja pegawai.
  5. Tes dan observasi kerja (*performance test and observation*) mengadakan tes tertulis kepada pegawai yang akan dinilai.
- b. *Future Based Methods* Penilaian kinerja dengan melihat seberapa besar potensi pegawai untuk ditetapkan seperti diharapkan pada masa datang. Metode ini terdiri atas :

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



1. Penilaian diri sendiri (*self appraisal*) Metode ini menekankan bahwa prestasi kerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri.
2. Penilaian psikologis (*Psychological*) Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap pegawai yang akan dinilai.
3. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective /MBO*) Metode ini ditemukan bersama oleh penilai atau pimpinan dan pegawai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang
4. Pusat penilaian (*assesment center*) dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian pegawai. pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku dan yang digunakan untuk menilai para pegawainya.

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.5.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. **Sinambela (2012 : 256)**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.5.2 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin membesar.

Oleh karena itu promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. **Hasibuan (2013 : 108)**

### 2.6 Kinerja Berdasarkan Perspektif Islam

Menurut **Sinn dalam Meldona (2009 : 353)** dikemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam QS. Al-Nahl [16]:97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Dalam ayat lain, Allah Swt berfirman QS, Al-kahfi [18]:30

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.*”

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik.

Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “Jangan engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.”

Rasulullah Saw juga memberikan pembelajaran bahwa para pejabat dan pegawai harus senantiasa dipantau dan dikoreksi, mereka harus ditunjukkan kesalahan yang mungkin mereka lakukan. Akan tetapi, cara mengingatkannya harus bijaksana, tidak bisa dilakukan didepan khalayak ramai untuk menjaga dan kehormatan harga diri mereka. Hal ini tercermin pada kasus Iyadh bin Ghanam, pejabat Khalifa Umar r.a. suatu ketika iyadh melakukan kesalahan, kemudian ditegur secara keras oleh Hisyam bin Hakim di depan banyak orang, sehingga Iyadh marah, perseteruan itu mereka beberapa malam, kemudian Hisyam mendatangi Iyadh dan meminta maaf. Khisam berkata kepada Iyadh ;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

apakah engkau tidak mendengar bahwa Rasulullah pernah berkata :  
 “sesungguhnya orang yang menerima siksa paling pedih adalah orang-orang  
 yang menyiksa paling pedih didunia.” Iyadh berkata : “Aku mendengar apa  
 yang engkau dengar, dan melihat apa yang engkau lihat, apakah engkau tidak  
 pernah mendengar bahwa Rasulullah Saw pernah bersabda : “Barang siapa  
 menginginkan untuk memberikan nasihat kepada penguasa, maka janganlah  
 diperlihatkan secara jelas.”

Contoh menarik yang bisa dijadikan sebagai renungan untuk menghormati kemuliaan manusia adalah apa yang pernah dilakukan Khalifah Umar r.a kepada pegawainya. Suatu ketika Khalifah Umar r.a menuliskan surat kepada Gubernur Bahrain, Ala' al-Hadhrami ; “Sesungguhnya aku telah mendelegasikan tugas Utbah bin Ghazwan kepadamu, dan ketahuilah, engkau datang kepada seorang laki-laki dari kaum Muhajirin yang telah dikenal reputasi kebaikannya, dan sesungguhnya aku tidak mencopot dia jika dia adalah orang yang mampu menjaga diri, kuat agamanya dan sangat pemberani, saya yakin engkau adalah orang yang lebih kaya dari kaum Muslimin tentang hal ini, maka berikanlah hak-haknya.” Khalifah Umar r.a juga melakukan pencopotan jabatan dari sebagian pegawainya, diantaranya Gubernur Syam, Syahrabil bin Hasanah digantikan dengan Muawiyah bin Abi Sofyan. Dalam melakukan pencopotan tersebut, Khalifah Umar r.a bukannya tidak memiliki alasan yang kuat, namun, disaksikan beberapa sahabat dan mengungkapkan alasan serta memohon izin. Khalifah hanya ingin menggantinya dengan orang yang lebih kuat. Keterangan tersebut menjelaskan bahwa kita harus

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



memperlakukan orang sebaik mungkin dan menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka dari tindakan yang tidak bertanggung jawab.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Publikasi	Metode	Hasil
1	Zilzaah Sefty Amury Piayu	Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung Dengan Motivasi Variabel Pemoderasi	Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Lampung (2016)	Uji Validitas Uji Reabilitas Uji Normalitas Data Analisa Regresi linier Berganda Analisa Determinasi ( $R^2$ )	Kepuasan kerja memiliki faktor positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan motivasi memiliki peran sebagai variabel moderasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
2	Ati Juliati	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Fakultas syariah dan ekonomi islam, Universitas IAIN Syeh Nurjati	Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisa Regresi linier berganda Uji F	Terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



No	Peneliti	Judul	Publikasi	Metode	Hasil
		Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon	Cirebon (2012)	Uji t	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Fajar Syahputra	Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun	Fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2013)	Uji Reabilitas Uji Validitas Uji Normalitas Uji Multikolinearitas Uji heteroskedastisitas Analisis Regresi Linier Berganda Koefisien Determinasi Uji Simultan (uji F) Uji Statistik t	Kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Dion Yanuwarman	Pengaruh Promosi Jabatan	Jurnal akuntansi dan	UJI Reabilitas Uji Validitas	romosi jabatan berpengaruh secara positif

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





No	Peneliti	Judul	Publikasi	Metode	Hasil
	n	Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang.	ekonomi bisnis Vol.1 No 1 April 2012	Uji Normalitas Uji Linieritas	signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena koefisien path bertanda positif (0.303).
5	Sumi ati Paramban	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusklat pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah (2018)	Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Normalitas Uji Multikolonieritas Uji Heteroskedastisitas Uji t Uji F Analisis Linier Berganda Koefisien Determinasi	Disiplin kerja secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kepuasan kerja secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kedua variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Publikasi	Metode	Hasil
6	Ivan Timothy	Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya	Agora Vol. 5, No 1, (2017)	Uji validitas Uji reabilitas Uji normalitas Uji multikolinieritas Uji heteroskedastisitas Uji t Uji f	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dari pada motivasi.
7	Garry Surya Changgraiawan	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production	AGORA Vol. 5 , No. 3 (2017)	Uji validitas instrumen Uji reabilitas Uji normalitas Uji multikolinieritas Uji heteroskedastisitas Uji F Uji T	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dari pada



No	Peneliti	Judul	Publikasi	Metode	Hasil
					motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production.
8	Florida Dessy Putri Sanudin	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa	MODUS vol. (2):217-231,2013	Uji Validitas Uji Reabilitas Uji Statistik t Uji F Koefisien Determinasi	Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja.
9	Suharni Rahayu	Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Metalindo	Jurnal Kreatif : pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5 No. 1, Oktober 2017	Uji validitas Uji Reabilitas Uji koefisien Korelasi Uji t Uji koefisien Determinasi	terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X) dan kinerja karyawan (Y).
10	Winda Yulyarta Simanjuntak	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja	Jom FISIP vol. 2 No. 2 – Oktober 2012	Uji validitas Uji reabilitas Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> )	adanya pengaruh Promosi Jabatan yang positif dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

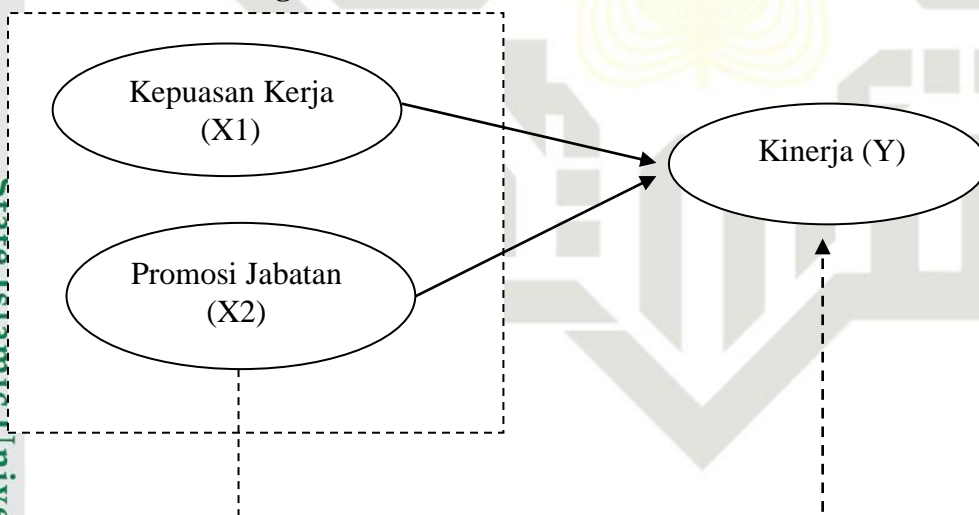
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Peneliti	Judul	Publikasi	Metode	Hasil
		Karyawan Pada Pt. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru		Uji t	signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 2.8 Kerangka Berfikir.

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas (*independen variable*) adalah Kepuasan (X1) kerja dan promosi jabatan (X2) sedangkan variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja (Y). Untuk itu hubungan variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian**



**Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Sumber : Sinambela (2012) dan Hasibuan (2009)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



## 2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2013 : 134)** Hipotesis merupakan jawaban sementara, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

### Hipotesis 1

Ho : Diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota

Ha : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota

### Hipotesis 2

Ho : Diduga promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota

Ha : Diduga promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Hipotesis 3

$H_0$  : Diduga kepuasan kerja dan promosi jabatan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota

$H_a$  : Diduga kepuasan kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota

### 2.10 Variabel Penelitian

Variabel ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) atau variabel penjelas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

**Suprianto dan maharani 2013 : 30).** Adapun yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel terpengaruh adalah variabel yang tercakup didalam hipotesis penelitian, yang keragaman (variabilitasnya) ditentukan atau tergantung atau dipengaruhi variabel lainnya. Dan yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja (Y).

### 2.11 Depinisi Operasional Variabel

Berdasarkan telaah yang telah ada, maka definisi oprasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel 2.2 Definisi Oprasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. <b>Sinambela (2017: 303)</b>	a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja <b>Affandi (2018:82)</b>	Likert
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	Promosi ialah apabila setiap pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. <b>Siagian (2009 : 169)</b>	a. Kejujuran b. Loyalitas c. Tingkat pendidikan d. Pengalaman kerja e. Inisiatif <b>Bambang(2011:173)</b>	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdsarkan standar kerja yang telah ditentukan. <b>Widodo (2015: 131)</b>	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Penekanan biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan <b>Kasmir (2016:208)</b>	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota. Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2018 hingga bulan Juli 2019.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### a. Data Primer

Adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner.

##### b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi.

#### 3.3 Metode pengumpulan Data

Merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan, untuk mengumpulkan data di atas penulis menggunakan alat pengumpulan data yaitu :

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam



mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai. (Sugiyono : 2013 : 224)

b. Kuisisioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk mengumpulkan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait tentang pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. (Sugiyono : 2013 : 230)

### 3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono:2013 : 148)

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota. Yang berjumlah sebanyak 40 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling

jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono: 2013 : 149)

Berdasarkan pernyataan diatas maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai tetap yang berjumlah 40 orang.

### 3.5 Metode Analisis Data

Dalam menganalisa penulis menggunakan analisa data Deskriptif kuantitatif, teknik analisa data menggunakan statistik. Yaitu menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori-teori yang ada.

Teknik analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Sugiyono (2013 : 298) Model persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (*dependen*). Kinerja Pegawai

$X_1$  = Variabel Bebas (*independen*). Kepuasan Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas (*independen*). Promosi Jabatan

$A$  = Konstanta

$B$  = Nilai koefisien regresi

$E$  = Errorr (Faktor pengganggu)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban yang diberikan skor sampai 5 yaitu

SS	= Sangat setuju	diberi skor	:	5
S	= Setuju	diberi skor	:	4
N	= Netral	diberi skor	:	3
TS	= Tidak setuju	diberi skor	:	2
STS	= Sangat tidak setuju	diberi skor	:	1

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji validitas

Validitas data berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu dimensi atau indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk latin dengan tepat. Menurut **Sugiyono (2013 : 208)** Bila korelasi tiap faktor itu positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisa faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bisa diartikan sebagai kepercayaan, keterandalan, atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. **Sugiyono (2013 : 220)** instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila hasil alpha cronchbach  $> 0,6$

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Priyatno (2012 : 144)** Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan metode one Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05

### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Priyatno (2012 : 151)** Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1. Untuk mengetahui regresi bebas dari multikolinieritas yaitu mempunyai nilai VIF (*variance inflatio factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012 : 158) Uji heteroskedasitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas Pengujian ini dilakukan dengan metode *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada Grafik *scatterplots* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012 : 172) Uji autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada priode t dengan residual pada priode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



terdapat masalah autokorelasi. Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah :

- 1  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3  $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t (parsial)

Menurut Priyatno (2012 : 139) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian

1. Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 3.8.2 Uji F (simultan)

Menurut Priyatno (2012 : 137) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian :

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3.8.3 koefisien korelasi (R)

Menurut Priyatno (2012 : 134) Dalam regresi linier berganda menunjukkan nilai korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Menurut Sugiyono (2013:287) Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai R gunakan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 3.8.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2012 : 134)  $R^2$  atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB IV****GAMBARAN TEMPAT PENELITIAN****4.1 Sejarah Tempat Penelitian**

Sejarah dan Perkembangan Pelayanan Perizinan di Kabupaten Indragiri Hilir. Bagi Kabupaten Indragiri Hilir, pembinaan dan peningkatan kualitas pelayanan publik telah lebih dahulu dilakukan sebelum Rancangan Undang-undang Pelayanan Publik. Sebagai upaya mewujudkan Visi Kabupaten Indragiri Hilir yaitu “INDRAGIRI HILIR BERJAYA DAN GEMILANG 2025”, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah membentuk satu unit kerja non struktural yang dibentuk sebagai tindak lanjut dari Instruksi Presiden No. 01 Tahun 1995 Tentang Perbaikan dan Peningkatan Mutu Pelayanan Aparatur Pemerintah Kepada Masyarakat, dan Surat Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 56 / MK. WASPAN / 6 / 1998 tentang Langkah nyata memperbaiki pelayanan masyarakat sesuai dengan Aspirasi Reformasi, serta Instruksi Gubernur Riau No 01 Tahun 1999 tanggal 2 Janurai 1999 tentang Pembentukan Unit Masyarakat Pola Pelayanan Satu Atap Daerah Tingkat II di Provinsi Daerah Tingkat I Riau, berkaitan dengan Instruksi tersebut diatas, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah membentuk suatu unit kerja Non Struktural melalui Peraturan Bupati Indragiri Hilir No 25 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Indragiri Hilir dengan alamat Kantor Gedung Inhil Bussines Center di jalan Hang Tuah No, 04 Tembilahan No. Telp (0768) 1024. Sebagai landasan hukum oprasionalisasi Kantor Pelayanan Terpadu,



maka di terbitkan Keputusan Bupati Indragiri Hilir Nomor Kpts. 279/VI/ HK-2006 tentang Pelimpahan Wewenang Pengelolaan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Indragiri Hilir yang menjalankan fungsi pelayanan publik dengan pola satu atap, Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Indragiri Hilir secara resmi beroperasi pada tanggal 17 Juli 2006, dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat mempunyai tekad dengan motto pelayanan yakni “Pelayanan Yang Baik dan Sincere Merupakan Ibadah”.

Upaya Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dalam Mewujudkan pelayanan publik mendapatkan apresiasi dari pemerintah dengan di anugerhkannya piagam penghargaan berupa “ CITRA BHAKTI ABDI NEGARA” pada tanggal 22 Desember 2006 oleh Menteri Negara Pendayagunaan Bagi Aparatur Negara Republik Indonesia, Kabupaten Indragiri Hilir dengan adanya piagam ini lebih membina dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik.

Keberhasilan ini terus ditingkatkan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dengan membentuk “Badan Perizinan Penanaman Modal Dan Promosi Daerah”. Yang selanjutnya disebut BP2MPD, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2008 yang diarahkan untuk melaksanakan pelayanan public dengan pola satu pintu sebagaimana amanah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan berubahnya Nomenklatur untuk meningkatkan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Yang selanjutnya disebut DPMPTSP melalui Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 Tanggal 10 November 2016 Yang diarahkan untuk melaksanakan pelayanan public dengan pola satu pintu. Dengan berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan penulis merincikan sebagai berikut :

Peraturan Bupati No 3 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir No 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu. Terdiri dari 57 Izin

Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang terdiri. dari 44 Izin.

#### 4.2 Visi Dan Misi Dpmptsp Kab. Inhil

Visi “Terwujudnya Pelayanan Perizinan, Penanaman Modal Dan Promosi Daerah Yang Handal Dan Terpercaya”.

Misi, Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, DPMPTSP memiliki misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pelayanan perizinan yang cepat, tepat, akurat, terpercaya dan akuntabel
- b. Menciptakan iklim penanaman modal yang kondusif dan terpercaya dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

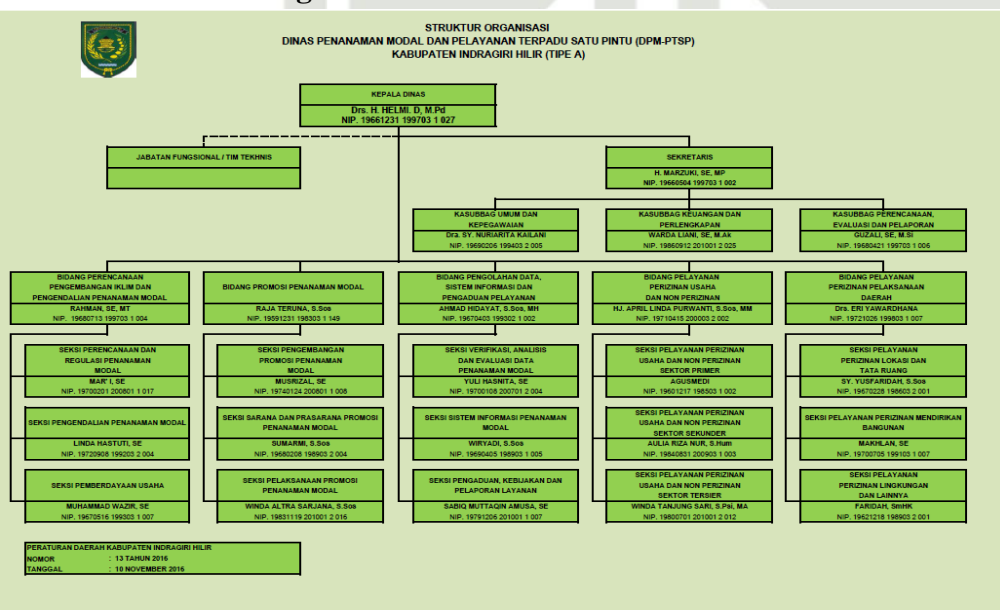
- c. Meningkatkan peran konsultasi, fasilitasi dan mendorong perkembangan sektor produktif bidang penanaman modal.

#### 4.3 Struktur Organisasi DPMPTSP Kab. Inhil

Berdasarkan Perda Berikut Ini Digambarkan Bagian Organisasi Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPMPTSP



#### 4.4 Uraian Tugas (Job description) DPMPTSP Kab. Inhil

##### 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

state Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Dinas di bidang Kesekretariatan lingkup penyelenggaraan urusan perencanaan, evaluasi dan Pelaporan umum dan kepegawaian serta keuangan dan perlengkapan.

## 3. Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim dan Pengendalian Penanaman Modal

Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim dan Pengendalian Penanaman Modal mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepala dinas dibidang perencanaan, Pengembangan Iklim, dan Pengendalian Penanaman Modal lingkup Perencanaan dan Regulasi Penanaman Modal, Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal, serta Pemberdayaan Usaha;

## 4. Kepala Bidang Promosi Penanaman Modal

Kepala Bidang Promosi Penanaman Modal mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di bidang Promosi Penanaman Modal lingkup Pengembangan Promosi Penanaman Modal, Pelaksanaan Promosi Penanaman Modal, serta sarana dan Prasarana Promosi Penanaman Modal;

## 5. Kepala Bidang Pengolahan Data, Sistem Informasi dan Pengaduan Layanan

Kepala Bidang Pengolahan Data, Sistem Informasi dan Pengaduan Layanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

di bidang Pengolahan Data, Sistem Informasi dan Pengaduan Layanan Lingkungan verifikasi, Analisis dan Evaluasi Data Penanaman Modal, Sistem Informasi Penanaman Modal, serta pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan ;

6. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan Lingkup Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan Sektor Primer, Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan Sektor Sekunder, serta Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan Sektor Tersier;

7. Kepala Bidang pelayanan Perizinan Pelaksanaan Daerah

Kepala Bidang pelayanan Perizinan Pelaksanaan Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di bidang pelayanan Perizinan Pelaksanaan Daerah Lingkup Pelayanan Perizinan Lokasi dan Tata Ruang, Pelayanan Mendirikan Bangunan, serta Pelayanan Perizinan Lingkungan Lainnya;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Secara deskriptif, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X1) adalah 62,35%, dan termasuk ke dalam kategori memuaskan. Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X1) telah mampu mempengaruhi kinerja (Y).
2. Secara deskriptif, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X1) adalah 64,81%, dan termasuk ke dalam kategori memuaskan. Dengan demikian variabel Promosi Jabatan (X2) telah mampu mempengaruhi kinerja (Y).
3. Secara deskriptif, tanggapan responden Kinerja (Y) adalah 63,37%, dan termasuk ke dalam kategori memuaskan.
4. Dan hasil uji t Kepuasan kerja. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Hasil uji t Promosi Jabatan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk uji secara simultan dapat diketahui Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota.

6. Nilai R Square sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan promosi jabatan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51,1 % terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifika terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota (DPMPTSP) Oleh karena itu diharapkan kepada pihak DPMPTSP untu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan pujian, kesempatan promosi dan memberikan fasilitas lengkap yang dapat meimbulkan kepuasan pegawai.
2. Dalam kaitanya dengan variabel Promosi Jabatan pada DPMPTSP perlu diperhatikan dalam melaksanakan promosi jabatan. Semua pegawai harus diberikan kesempatan yang sama dalam promosi jabatan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel selain variabel Kepuasan kerja dan promosi jabatan karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR PUSTAKA

- QS. Al-kahfi [18]:30
- QS. Al-Nahl [16]:97
- Ati Juliati. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Skripsi. Universitas IAIN Syeh Nurjati Cirebon.
- Ardana, Komang. Dkk. 2009. *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangu, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dion Yanuawarmawan. 2012. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Akuntasni dan Ekonomi Bisnis* 1(1) : 57 - 72
- Fajar Syahputra. 2013. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Padan Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Skripsi. Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau
- Florida Dessy Putri Sanudin. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa. *Modus*. (2):217-231.
- Garry Surya Changriawan. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*. 5 (3)
- Ivan Timothy. 2017. Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora*. 5 (1)
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Muraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
- Pasolong Harbani. 2014. *Teori Administrasi publik*. Bandung : Alfabeta, cv
- Priyatno, duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : CV. Andi Offest
- Rani, asri laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijen Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suharni Rahayu. 2017 Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif : pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan* 5 (1). 59-75
- Smiati Paramban. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusdiklat pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Suryarama, Enceng. 2014. *Administrasi Kepegawaian* Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widodo, suparno eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

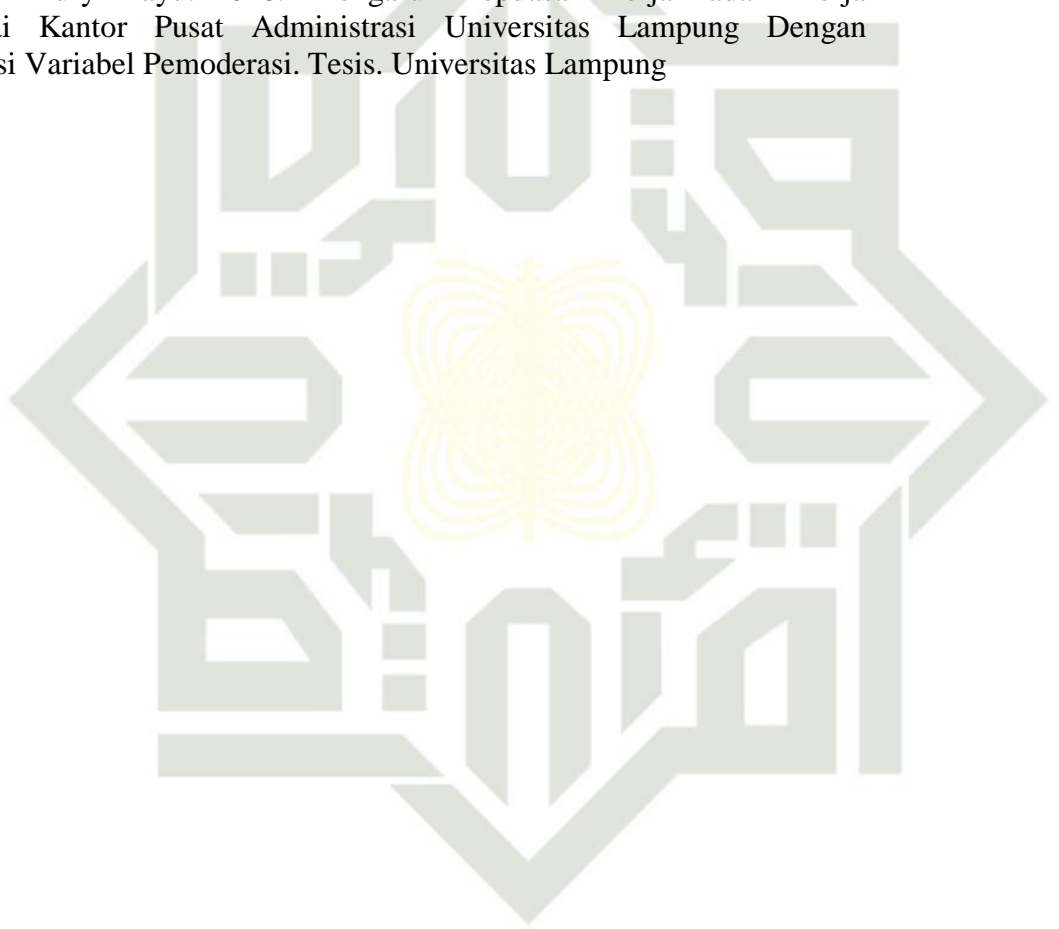
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Wijono, sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Winda Yulyarta Simanjuntak. 2012. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. Jom FISIP. 2 (2)

Zainal, Rivai Veithzal. Dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta PT Rajagrafindo Persada

Zilzaah Sefty Amury Piayu. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung Dengan Motivasi Variabel Pemoderasi. Tesis. Universitas Lampung



.NO	NAMA	PANGKAT / GOL. RUANG	PENDIDIKAN	DIKLAT / PELATIHAN	PENGALAMAN KERJA
1	H. HELMI	Pembina Utama Muda IV/c	S2	Diklat Ptsp	24 Tahun
2	H. MARZUKI	Pembina Tk I-IV/b	S2	Diklat Ptsp	22 Tahun
3	AHMAD HODYA	Pembina – IV/a	S2	Diklat Ptsp	19 Tahun
4	RAHMANN	Pembina – IV/a	S2	Diklat Ptsp	21 Tahun
5	MUHAMMAD NISIB	Pembina – IV/a	S2	Diklat Ptsp	22 Tahun
6	APRIL BINDA PURWANTI	Pembina – IV/a	S2	Diklat Ptsp	16 Tahun
7	MEIZA HARDA	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	13 Tahun
8	SYARIATI NURRATA KAILANI	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	23 Tahun
9	SY. YUSFARI DAAN	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	22 Tahun
10	GUZALAN	Penata Tk.I – III/d	S2	Diklat Ptsp	21 Tahun
11	MAKHLAN	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	21 Tahun
12	Hj. SUMAMI	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	23 Tahun
13	ERI WARDANA	Penata Tk.I – III/d	S2	Diklat Ptsp	25 Tahun
14	FARIDAH	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	22 Tahun
15	WIRAWATI	Penata Tk.I – III/d	S2	Diklat Ptsp	21 Tahun
16	MUHAMMAD WAZIR	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	9 Tahun
17	WIRYADI	Penata Tk.I – III/d	S1	Diklat Ptsp	23 Tahun
18	WINDATJUNJUN	Penata Tk.I – III/d	S2	Diklat Ptsp	11 Tahun
19	MUSRIATUN	Penata – III/c	S1	Diklat Ptsp	11 Tahun
20	YULI HASNITA	Penata – III/c	S1	Diklat Ptsp	12 Tahun
21	LINDA HARTATI	Penata – III/c	S1	Diklat Ptsp	27 Tahun
22	AULIARIZANU	Penata – III/c	S1	Diklat Ptsp	10 Tahun
23	MAR'IA	Penata – III/c	S1	Diklat Ptsp	16 Tahun
24	SABIQ MUHTAQIN	Penata – III/c	S1	Diklat Ptsp	9 Tahun
25	NOPENDRI	Penata Muda Tk.I – III/b	S1	Diklat Ptsp	12 Tahun
26	NOPITA	Penata Muda – III/a	S1	Diklat Ptsp	14 Tahun
27	RAHMAWATI	Penata Muda – III/a	S1	Diklat Ptsp	11 Tahun
28	HERLINA	Penata Muda – III/a	S1	Diklat Ptsp	13 Tahun
29	SUSANTI	Penata Muda – III/a	DIII	Diklat Ptsp	19 Tahun
30	SUMADI INDRAN	Penata Muda – III/a	SMA	Diklat Ptsp	8 Tahun
31	SRI RAYUNIA	Penata Muda – III/a	S1	Diklat Ptsp	5 Tahun
32	TAUFIQ ISMAIL	Pengatur I – II/d	DIII	Diklat Ptsp	9 Tahun
33	AZIZATI	Pengatur I – II/d	DIII	Diklat Ptsp	15 Tahun
34	DWI ARIANI	Pengatur I – II/d	DIII	Diklat Ptsp	17 Tahun

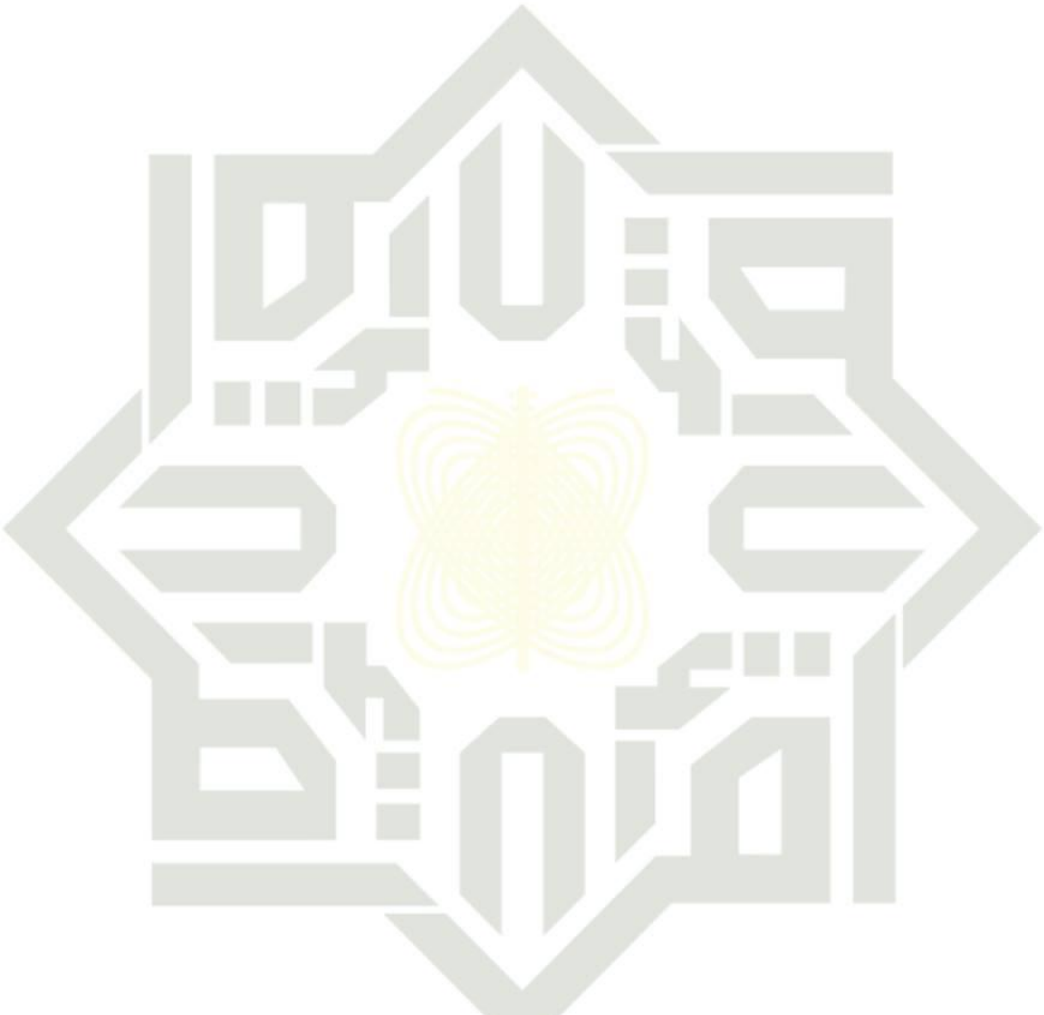
35	ISMAYUDI	Pengatur I – II/d	SMA	Diklat Ptsp	7 Tahun
36	IKE DIANA LESTARI	Pengatur – II/c	SMA	Diklat Ptsp	9 Tahun
37	INDAHNORIANI	Pengatur – II/c	DIII	Diklat Ptsp	12 Tahun
38	RONI PANGKAJAYA	Pengatur Muda Tk,I-II/b	SMA	Diklat Ptsp	3 tahun
39	KARTIKA MARTIA	Pengatur Muda Tk,I-II/b	SMA	Diklat Ptsp	11 Tahun
40	ARDIS SAMAHA	Pengatur Muda II/a	SMA	Diklat Ptsp	16 Tahun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang menyalin, menduplikasi, mengoleksi, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari UIN Suska Riau.



NO	NAMA/NIP	JABATAN SEBELUM PROMOSI	JABATAN SETELAH PROMOSI	MASA KERJA	PROMOSI TAHUN
1	RAJA HINDA / 198203072000121006	Staf Dinas Perikanan dan Kelautan	Kasi Pengembangan Promosi Penanaman Modal	19 Tahun	2015
2	WINDA ALETA ABRIANA, S.Sos / 19831119201001201	Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Kasi Pelaksanaan Penanaman Modal	9 Tahun	2015
3	BAMBANG HARONO, SE / 198203072000121006	Staf Dinas Lingkungan Hidup	Kasi Sistem Informasi Penanaman Modal	19 Tahun	2016
4	MUSRIZAL S / 197401242008011008	Staf DPMPTSP	Kasi Pengrmbangan Promosi Penanaman Modal	11 Tahun	2017
5	LINDA HASTUTI, SE / 197209081992032004	Staf Tanaman Pangan, Holtikultura dan Peternakan	Kasi Pengendalian Penanaman Modal	27 Tahun	2017
6	WARDYANAN, SE.Ak / 198609122010012025	Staf BPKAD	Kasubbag Keuangan dan Perlengkapan	9 Tahun	2017
7	YULI HASWITA, S / 197001082007012004	Staf Tanaman Pangan, Holtikultura dan Peternakan	Kasi Verifikasi, Analisis dan Evaluasi Data Penanaman Modal	12 Tahun	2017
8	AULIA RIZKA JULIANTI, S.Hum / 198408312009031003	Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Kasi Pelayanan Perizinan Usaha dan Non Perizinan Sektor Sekunder	10 Tahun	2017
9	SABIQ MUTAQQIN AMUSA, SE / 197912062010011007	Staf BKD	Kasi Pengaduan Kebijakan dan Pelaporan Layannan	9 Tahun	2017



## Lampiran 1

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini. Adapun tujuan kuisisioner penelitian ini adalah untuk mendapatkan data penelitian skripsi ini, dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota".

Kuisisioner ini dibuat untuk penelitian dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, April 2019

Hormat saya,

Novia

11571200569

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



## Pengaruh Keuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota.

### A. Identitas Responden

Nama :  
 Usia :  
 Jenis kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Pekerjaan :

### B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Petunjuk Pengisian :

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda (  $\checkmark$  ) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
2. Dalam menanggapi pernyataan-pernyataan kuesioner ini, mohon dilakukan dengan memberi jawaban yang sebenarnya.
3. Responden tidak perlu ragu untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat responden, karena kerahasiaan data dan informasi yang responden berikan akan menjamin tidak disebarluaskan maupun digunakan oleh pihak lain yang tidak berkepentingan kecuali peneliti sendiri dalam rangka penelitian ini.

4. <u>Pilihan jawaban</u>		<u>Bobot</u>
SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
N	: Netral	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

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



**C. Daftar Pernyataan**

**1. Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat yang saya miliki					
3	gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
5	Instansi memberikan kesempatan naik jabatan (promosi) kepada pegawai yang memiliki keahlian dan prestasi kerja.					
6	Keadilan kebijakan promosi sudah diterapkan dengan benar					
7	atasan selalu meberikan saya arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja					
8	Atasan sangat obyektif dalam menilai kinerja pegawai					
9	Hubungan saya dan rekan kerja terjalin dengan baik					
10	Rekan kerja saya selalu membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					

**2. Promosi Jabatan**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Promosi jabatan diberikan instansi kepada pegawai yang mempunyai jujur dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Kejujuran merupakan hal penting untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab agar pelaksanaannya berjalan dengan baik dan benar					
3	Saya selalu loyal dengan instansi sehingga saya layak untuk dipromosikan					
4	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi					
5	Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi mempunyai peluang lebih besar untuk dipromosikan					
6	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan daalam mempromosikan pegawai					
7	Promosi jabatan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan lamanya bekerja dan pengalaman yang dimiliki					
8	Ditempat saya bekerja masa kerja digunakan dalam melakukan kenaikan jabatan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan cepat.					
3	Saya melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan sangat baik					
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
5	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selalu tepat pada waktu yang diharapkan					
6	Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi tidak melebihi dari anggaran yang sudah ditetapkan					
7	Atasan selalu mengawasi pekerjaan pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik					
8	Saya mampu menjalin dan menciptakan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja untuk mencapai suatu tujuan serta visi misi secara bersama.					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

No	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )										Jmlh	Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )								Jmlh	Kinerja(Y)								Jmlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26	4	4	2	3	4	4	3	2	26	3	3	4	4	3	3	2	3	25
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	3	4	3	4	3	3	28
3	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	4	3	3	24
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	5	3	4	4	4	3	3	30	4	3	3	3	3	4	4	4	28
5	4	2	2	3	5	3	4	5	4	4	38	2	2	2	1	1	2	1	2	13	2	2	2	3	2	3	2	2	18
6	2	1	1	1	1	2	4	2	2	2	19	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	4	3	4	4	4	4	4	30
7	2	3	2	3	1	2	2	2	1		20	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	1	2	2	2	1	1	2	13
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4		42	2	2	2	1	1	2	1	2	13	3	3	3	3	4	3	3	3	25
10	4	4	4	5	5	5	5	4	4		45	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	5	4	4	4	5	5	5	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5		50	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	2	3	2	3	2	2	18
12	4	3	2	4	3	4	4	4	4		36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	2	3	2	2	2	3	1	2		22	3	2	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
14	2	3	2	1	2	2	2	1	1		18	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2	1	2	2	2	1	1	2	13
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4		40	4	4	2	4	3	4	4	4	29	3	2	3	2	3	3	3	3	22
16	4	3	3	4	3	4	4	4	4		36	2	2	3	2	2	2	3	2	18	4	3	3	3	3	4	5	3	28
17	2	2	1	1	1	2	4	2	2		19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	2	3	2	1	2	17
18	4	3	3	4	4	3	3	4	4		36	4	4	3	4	4	3	3	2	27	5	4	4	4	4	3	3	5	32
19	2	2	1	1	1	2	4	2	2		19	5	4	4	3	4	4	4	3	31	4	4	4	4	3	3	4	4	30
20	3	2	2	1	2	1	2	3	1		19	3	2	3	1	3	3	3	3	21	2	2	2	3	2	3	2	2	18
21	2	2	3	2	3	2	2	2	2		23	5	5	4	5	5	4	5	4	37	3	3	3	3	4	3	3	3	25
22	3	2	2	3	2	2	2	3	1		22	4	4	3	3	3	3	5	5	30	3	2	3	2	4	2	2	2	20
23	4	4	3	3	3	4	4	4	4		36	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3		30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	3	4	3	4	4	4		37	5	4	4	5	4	5	4	4	35	5	5	5	4	4	3	4	4	34
26	4	3	4	4	3	4	2	1	2		30	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	3	3	3	4	3	3	3	25
27	5	4	4	5	4	4	5	4	5		45	3	5	3	3	4	4	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4		38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	2	18
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4		42	2	2	2	1	1	2	1	2	13	3	2	3	2	4	2	2	2	20
30	3	2	3	2	2	2	3	1	2		22	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	2	3	2	2	2	3	1	2		22	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	4	3	4	4	4	4	33
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4		36	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	4	3	3	3	25
33	4	3	4	5	4	5	4	4	4		41	4	4	4	4	4	4	4	3	31	5	5	4	4	5	3	4	4	34
34	3	3	3	4	3	4	3	3	3		33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	4	4	4	4	3	3	3	30
35	2	2	2	2	2	3	2	2	2		21	3	2	2	3	2	3	2	2	19	2	1	2	2	2	1	1	2	13
36	5	4	4	5	5	5	4	5	4		45	2	2	2	1	1	2	1	2	13	4	3	4	2	3	3	3	4	26
37	3	3	2	3	2	2	3	2	2		24	3	4	4	3	4	4	4	4	30	2	3	2	3	2	3	3	3	21
38	3	3	4	4	4	4	4	5	4		38	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	3	3	3	4	3	3	3	25
39	2	1	1	1	2	4	2	2	2		19	2	2	3	2	2	2	3	2	18	2	2	3	2	3	2	1	2	17
40	4	3	3	3	4	5	5	4	4		39	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	2	3	2	4	2	2	2	20

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



**Lampiran 3 Karakteristik Responden**

**Berdasarkan Jenis kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	22	55,0	55,0	55,0
Valid Wanita	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**2. Berdasarkan Usia**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	5	12,5	12,5	12,5
Valid 31-40	9	22,5	22,5	35,0
> 41	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**3. Berdasarkan Pendidikan**

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	10	25,0	25,0	25,0
S1	19	47,5	47,5	72,5
Valid DIII	5	12,5	12,5	85,0
SMA	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**4. Berdasarkan Masa Kerja**

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10	9	22,5	22,5	22,5
Valid 11-20	17	42,5	42,5	65,0
> 21	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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



Lampiran 4 Deskripsi Variabel Penelitian

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	9	22,5	22,5	22,5
N	12	30,0	30,0	52,5
Valid S	16	40,0	40,0	92,5
SS	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	15	37,5	37,5	37,5
N	10	25,0	25,0	62,5
Valid S	13	32,5	32,5	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	12,5	12,5	12,5
TS	7	17,5	17,5	30,0
Valid N	20	50,0	50,0	80,0
S	7	17,5	17,5	97,5
SS	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	15,0	15,0	15,0
TS	7	17,5	17,5	32,5
Valid N	16	40,0	40,0	72,5
S	9	22,5	22,5	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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



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

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	15,0	15,0	15,0
TS	7	17,5	17,5	32,5
N	10	25,0	25,0	57,5
S	12	30,0	30,0	87,5
SS	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,0	5,0	5,0
TS	14	35,0	35,0	40,0
N	10	25,0	25,0	65,0
S	10	25,0	25,0	90,0
SS	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	27,5	27,5	27,5
N	4	10,0	10,0	37,5
S	17	42,5	42,5	80,0
SS	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,5	2,5	2,5
TS	9	22,5	22,5	25,0
N	10	25,0	25,0	50,0
S	15	37,5	37,5	87,5
SS	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	15,0	15,0	15,0
TS	10	25,0	25,0	40,0
N	4	10,0	10,0	50,0
S	16	40,0	40,0	90,0
SS	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,0	5,0	5,0
TS	12	30,0	30,0	35,0
N	7	17,5	17,5	52,5
S	17	42,5	42,5	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan (X2)**

**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	17,5	17,5	17,5
N	14	35,0	35,0	52,5
S	15	37,5	37,5	90,0
SS	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	22,5	22,5	22,5
N	9	22,5	22,5	45,0
S	15	37,5	37,5	82,5
SS	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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



**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	27,5	27,5	27,5
N	15	37,5	37,5	65,0
S	12	30,0	30,0	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	12,5	12,5	12,5
TS	6	15,0	15,0	27,5
N	14	35,0	35,0	62,5
S	11	27,5	27,5	90,0
SS	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	10,0	10,0	10,0
TS	6	15,0	15,0	25,0
N	9	22,5	22,5	47,5
S	20	50,0	50,0	97,5
SS	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	17,5	17,5	17,5
N	13	32,5	32,5	50,0
S	18	45,0	45,0	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	10,0	10,0	10,0
TS	6	15,0	15,0	25,0
N	10	25,0	25,0	50,0
S	16	40,0	40,0	90,0
SS	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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



**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	25,0	25,0	25,0
N	12	30,0	30,0	55,0
S	16	40,0	40,0	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja (Y)**

**Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	25,0	25,0	25,0
N	12	30,0	30,0	55,0
S	12	30,0	30,0	85,0
SS	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7,5	7,5	7,5
TS	10	25,0	25,0	32,5
N	11	27,5	27,5	60,0
S	11	27,5	27,5	87,5
SS	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	20,0	20,0	20,0
N	16	40,0	40,0	60,0
S	15	37,5	37,5	97,5
SS	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	27,5	27,5	27,5
N	15	37,5	37,5	65,0
S	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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





## Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	20,0	20,0	20,0
N	11	27,5	27,5	47,5
S	20	50,0	50,0	97,5
SS	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7,5	7,5	7,5
TS	5	12,5	12,5	20,0
N	18	45,0	45,0	65,0
S	13	32,5	32,5	97,5
SS	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	12,5	12,5	12,5
TS	8	20,0	20,0	32,5
N	12	30,0	30,0	62,5
S	13	32,5	32,5	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	12	30,0	30,0	30,0
N	12	30,0	30,0	60,0
S	14	35,0	35,0	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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



Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Kepuasan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.826*	.741*	.813*	.794*	.782*	.526*	.784*	.761*	.849*	.897**
	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	.826**	1	.730*	.713*	.839*	.867*	.721*	.796**	.841*	.846*	.936**
	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	.741**	.730*	1	.816*	.766*	.742*	.297	.550**	.641*	.672*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.063	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.813**	.713*	.816*	1	.781*	.799*	.385*	.646**	.652*	.738*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.794**	.839*	.766*	.781*	1	.765*	.517*	.768**	.806*	.827*	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.782**	.867*	.742*	.799*	.765*	1	.730*	.682**	.818*	.823*	.918**
	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	.526**	.721*	.297	.385*	.517*	.730*	1	.623**	.781*	.700*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.063	.014	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.784*	.796*	.550*	.646*	.768*	.682*	.623*	1	.775*	.806*	.851**
	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	.761**	.841*	.641*	.652*	.806*	.818*	.781*	.775**	1	.920*	.922**
	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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Promosi Jabatan**

X1.10	Pearson Correlation	.849**	.846*	.672*	.738*	.827*	.823*	.700*	.806**	.920*	1	.939**
	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
TOTAL	Pearson Correlation	.897**	.936*	.791*	.838*	.904*	.918*	.726*	.851**	.922*	.939*	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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.796**	.646**	.779**	.796**	.816**	.744**	.634**	.875**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.796**	1	.658**	.775**	.810**	.782**	.753**	.687**	.886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.646**	.658**	1	.715**	.735**	.663**	.777**	.671**	.826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.779**	.775**	.715**	1	.835**	.786**	.791**	.644**	.900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.796**	.810**	.735**	.835**	1	.832**	.857**	.668**	.927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.816**	.782**	.663**	.786**	.832**	1	.779**	.758**	.902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.744**	.753**	.777**	.791**	.857**	.779**	1	.832**	.927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.634**	.687**	.671**	.644**	.668**	.758**	.832**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000

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

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

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



TOTAL X2	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.875**	.886**	.826**	.900**	.927**	.902**	.927**	.828**		1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40		40

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

**Keterja**

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL .Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.868*	.869**	.625**	.692*	.581*	.766**	.811**	.904**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.868*	1	.826**	.795**	.670*	.775*	.851**	.871**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.869*	.826*	1	.576**	.725*	.521*	.664**	.788**	.862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.625*	.795*	.576**	1	.384*	.648*	.662**	.683**	.777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,014	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.692*	.670*	.725**	.384*	1	.384*	.559**	.564**	.716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,014		,014	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.581*	.775*	.521**	.648**	.384*	1	.865**	.732**	.809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,014		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.766*	.851*	.664**	.662**	.559*	.865*	1	.848**	.913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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



Y.8

Hak Cipta Dihindangi Undang-undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.811*	.871*	.788**	.683**	.564*	.732*	.848**	1	.918**
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.904*	.970*	.862**	.777**	.716*	.809*	.913**	.918**	1
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

**1. Kepuasan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.965	10

**2. Promosi Jabatan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	8

**3. Kinerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.949	8

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



Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hak Cipta

© 2014

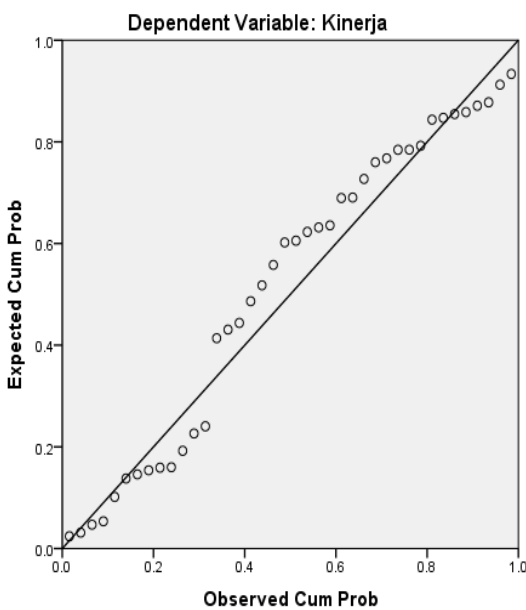
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60113421
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.096
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.511

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

ka l

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolonieritas

Uji

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.964	1.038
	Promosi Jabatan	.964	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja

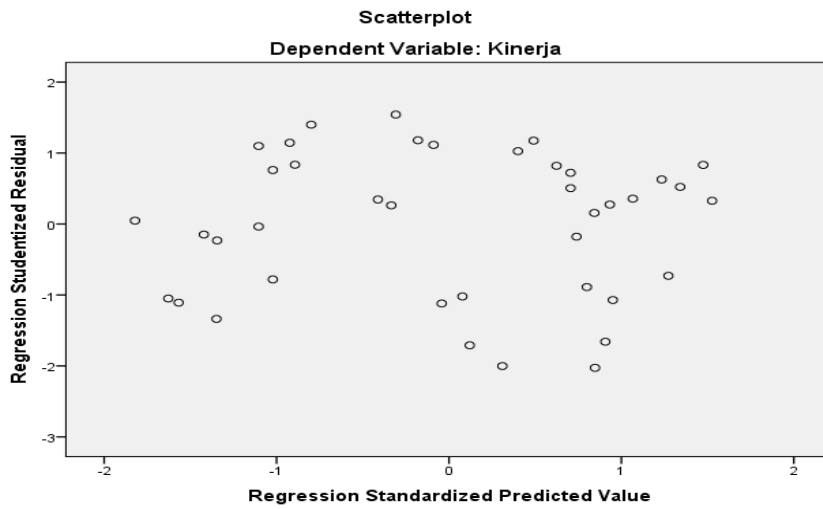
Syarif Kasim R

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



### 3. Uji Heteroskedastisitas

H<sub>0</sub>:



### 4. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.484	4.724	2.277

- a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.150	4.240	
Kepuasan Kerja	.283	.081	.407
Promosi Jabatan	.626	.109	.670

- a. Dependent Variable: Kinerja

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



## Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.150	4.240		.035	.972		
1 Kepuasan Kerja	.283	.081	.407	3.474	.001	.964	1.038
Promosi Jabatan	.626	.109	.670	5.719	.000	.964	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	861.453	2	430.726	19.302	.000 <sup>b</sup>
Residual	825.647	37	22.315		
Total	1687.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

### 3. Hasil Uji Koefesien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.484	4.724

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





### Distribusi Nilai $t_{\text{tabel}}$

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### T Tabel Statistics

df N	Level of Significance			
	0.005	0.010	0.025	0.050
1	63.657	31.821	12.706	6.314
2	9.925	6.965	4.303	2.920
3	5.841	4.541	3.182	2.353
4	4.604	3.747	2.776	2.132
5	4.032	3.365	2.571	2.015
6	3.707	3.143	2.447	1.943
7	3.499	2.998	2.365	1.895
8	3.355	2.896	2.306	1.860
9	3.250	2.821	2.262	1.833
10	3.169	2.764	2.228	1.812
11	3.106	2.718	2.201	1.796
12	3.055	2.681	2.179	1.782
13	3.012	2.650	2.160	1.771
14	2.977	2.624	2.145	1.761
15	2.947	2.602	2.131	1.753
16	2.921	2.583	2.120	1.746
17	2.898	2.567	2.110	1.740
18	2.878	2.552	2.101	1.734
19	2.861	2.539	2.093	1.729
20	2.845	2.528	2.086	1.725
21	2.831	2.518	2.080	1.721
22	2.819	2.508	2.074	1.717
23	2.807	2.500	2.069	1.714
24	2.797	2.492	2.064	1.711
25	2.787	2.485	2.060	1.708
26	2.779	2.479	2.056	1.706
27	2.771	2.473	2.052	1.703
28	2.763	2.467	2.048	1.701
29	2.756	2.462	2.045	1.699
30	2.750	2.457	2.042	1.697
31	2.744	2.453	2.040	1.696
32	2.738	2.449	2.037	1.694
33	2.733	2.445	2.035	1.692
34	2.728	2.441	2.032	1.691
35	2.724	2.438	2.030	1.690
36	2.719	2.434	2.028	1.688
37	2.715	2.431	2.026	1.687
38	2.712	2.429	2.024	1.686
39	2.708	2.426	2.023	1.685
40	2.704	2.423	2.021	1.684
41	2.701	2.421	2.020	1.683
42	2.698	2.418	2.018	1.682
43	2.695	2.416	2.017	1.681
44	2.692	2.414	2.015	1.680
45	2.690	2.412	2.014	1.679
46	2.687	2.410	2.013	1.679
47	2.685	2.408	2.012	1.678
48	2.682	2.407	2.011	1.677
49	2.680	2.405	2.010	1.677
50	2.678	2.403	2.009	1.676

df N	Level of Significance			
	0.005	0.010	0.025	0.050
51	2.676	2.402	2.008	1.675
52	2.674	2.400	2.007	1.675
53	2.672	2.399	2.006	1.674
54	2.670	2.397	2.005	1.674
55	2.668	2.396	2.004	1.673
56	2.667	2.395	2.003	1.673
57	2.665	2.394	2.002	1.672
58	2.663	2.392	2.002	1.672
59	2.662	2.391	2.001	1.671
60	2.660	2.390	2.000	1.671
61	2.659	2.389	2.000	1.670
62	2.657	2.388	1.999	1.670
63	2.656	2.387	1.998	1.669
64	2.655	2.386	1.998	1.669
65	2.654	2.385	1.997	1.669
66	2.652	2.384	1.997	1.668
67	2.651	2.383	1.996	1.668
68	2.650	2.382	1.995	1.668
69	2.649	2.382	1.995	1.667
70	2.648	2.381	1.994	1.667
71	2.647	2.380	1.994	1.667
72	2.646	2.379	1.993	1.666
73	2.645	2.379	1.993	1.666
74	2.644	2.378	1.993	1.666
75	2.643	2.377	1.992	1.665
76	2.642	2.376	1.992	1.665
77	2.641	2.376	1.991	1.665
78	2.640	2.375	1.991	1.665
79	2.640	2.374	1.990	1.664
80	2.639	2.374	1.990	1.664
81	2.638	2.373	1.990	1.664
82	2.637	2.373	1.989	1.664
83	2.636	2.372	1.989	1.663
84	2.636	2.372	1.989	1.663
85	2.635	2.371	1.988	1.663
86	2.634	2.370	1.988	1.663
87	2.634	2.370	1.988	1.663
88	2.633	2.369	1.987	1.662
89	2.632	2.369	1.987	1.662
90	2.632	2.368	1.987	1.662
91	2.631	2.368	1.986	1.662
92	2.630	2.368	1.986	1.662
93	2.630	2.367	1.986	1.661
94	2.629	2.367	1.986	1.661
95	2.629	2.366	1.985	1.661
96	2.628	2.366	1.985	1.661
97	2.627	2.365	1.985	1.661
98	2.627	2.365	1.984	1.661
99	2.626	2.365	1.984	1.660
100	2.626	2.364	1.984	1.660

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### F Tabel Statistics

df 2 N	df 1				
	1	2	3	4	5
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400

df 2 N	df 1				
	1	2	3	4	5
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



No	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

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

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

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

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



54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7301/2018 Pekanbaru, 06 Desember 2018 M  
 Sifat : Biasa 27 Rabiul Awwal 1440 H  
 Lampiran : -  
 Hal : **Pra Riset**

Kepada  
 Yth. Kepala Kantor  
 Dinas Penanaman Modal  
 Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 Provinsi Riau  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

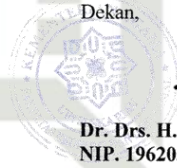
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Novia  
 NIM. : 11571200569  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai  
 Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota"** Untuk itu kami mohon kiranya  
 Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa  
 tersebut.

Demikian, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



*[Signature]*  
 Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

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

KEMENTERIAN AGAMA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2340/2019  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 22 Maret 2019 M  
 15 Rajab 1440 H

Kepada  
 Yth. Kepala Kantor  
 Dinas Penanaman Modal  
 Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 Provinsi Riau  
 di Tempat

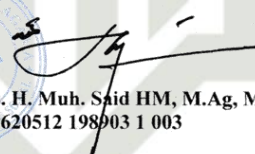
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Novia  
 NIM. : 11571200569  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikian, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
 Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

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.



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jalan Hang Tuah No. 04 Tembilahan Kode Pos 29212  
 Telepon. (0768) 21215 Faks. (0768) 21216 Email : dpmtsp@inhikab.go.id

Nomor : 800/DPMTSP/VII/2019/243  
 Sifat :  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Riset

Tembilahan, 27 Juli 2019

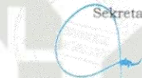
Kepada Yth :  
 Dekan Fakultas Ekonomi  
 UIN Sultan Syarif Kasim  
 di -  
 Tembilahan

Berdasarkan surat Saudara Nomor : Un. 04 /F.VII /PP.00.9 /  
 2340/2019 tanggal 22 Maret 2019 perihal izin riset, atas nama :

Nama : **NOVIA**  
 NIM : 11571200569  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (delapan)

Dengan ini kami beritahukan bahwa kami menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di Instansi kami. Demikian disampaikan atas perhatiannya Saudara diucapkan terima kasih.

an. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 KABUPATEN INDRAGIRI HILIR



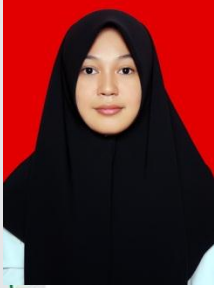
**H. MARZUKI, SE, MP**  
 Pembina Tk.I  
 NIP. 19660504 199703 1 002



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Novia, lahir pada tanggal 19 Oktober 1997 di Teluk Kabung. Penulis merupakan anak Pertama dari Ayah yang bernama Jaspol dan Ibu yang bernama Maimunah. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di MI Saadatudrain Teluk Kabung pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTS Saadatudrain Teluk Kabung dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2012. Dan kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di MAN 039 Tembilahan dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2019. Pada tanggal 8 Oktober 2019 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive dengan judul skripsi **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN ENDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN KOTA”** pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Predikat Kelulusan **“Sangat Memuaskan”**.