



UIN SUSKA RIAU

- Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut tanpa menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau



**PENGARUH OPTIMISME DAN PERSEPSI REMUNERASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN
DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN C TEMBILAHAN**

SKRIPSI



Oleh :

SABARUDIN
NIM. 11770113264

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



- © Halal Cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 OPTIMISME DAN PERSEPSI REMUNERASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN
DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN C TEMBILAHAN**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

SABARUDIN
NIM. 11770113264

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : SABARUDIN
NIM : 11770113264
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH OPTIMISME DAN PERSEPSI
REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA
DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C
TEMBILAHAN

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**



Dr. Hariza Hasvim, SE. M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



**KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN**



Astuti Meffinda, SE. MM
NIP.19720513 200701 2 018

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : SABARUDIN
NIM : 11770113264
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH OPTIMISME DAN PERSEPSI REMUNERASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI
TIPE MADYA PABEAN C TEMBILAHAN
TANGGAL UJIAN : 20 DESEMBER 2021

PANITIA PENGUJI

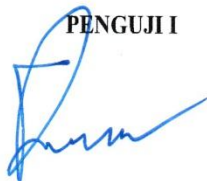
KETUA



Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

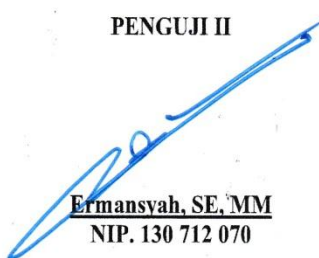
MENGETAHUI :

PENGUJI I



Dr. Trian Zulhadi, SE, MM
NIP. 19760211 200710 1 002

PENGUJI II



Ermansyah, SE, MM
NIP. 130 712 070



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabarudin
 NIM : 11770113264
 Tempat/ Tgl. Lahir : Kotabaru, 16 Maret 1999
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Optimisme Dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 november 2021

Yang membuat pernyataan



Sabarudin
 NIM: 11770113264

ABSTRAK

PENGARUH OPTIMISME DAN PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C TEMBILAHAN

Sabarudin
NIM. 11770113264

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.48, Tembilahan Kota, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh optimisme (X1) dan persepsi remunerasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel optimisme memiliki pengaruh yang signifikan, sementara variabel persepsi remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan. Secara simultan variabel optimisme dan persepsi remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa R^2 sebesar 0,675. Artinya variabel optimisme dan persepsi remunerasi mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 67,5% sisanya 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Optimisme, Persepsi Remunerasi dan Kinerja

- Hal-hal yang Dilindungi Undang-Undang
1. Dalam menggunakan atau menyalin data dari database ini tanpa harus mendapat ijin dari pihak UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hal-hal yang Tidak Dilindungi Undang-Undang
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit tantangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Optimisme Dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:



1. Teristimewa buat Ayahanda “Syahrul Abidin” dan Ibunda “Syamsudduha” yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih banyak buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dan Do’anya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



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

6. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, mengarahkan dan banyak memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.

Terima kasih kepada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Kepada Dedi Haryono, Wahyudi Syaputra, Dahlia, Sri Izatul Azma, Randa Gaung, Azis Syaifurohim, Niya Islami, Muhammad Rifki, Jeri Prasetio, Agus Gunawan, Agus Tiar, Agus Awaludin, Erik Manik, dan Irpan Susanto yang sudah banyak membantu dan mendoakan dalam suka maupun duka, susah maupun senang, terkhusus teman-teman seperjuangan Manajemen A 2017, Manajemen SDM B 2017, PKL di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan, teman teman KKN Desa Kepau Jaya dan teman-teman seperjuangan yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.



UIN SUSKA RIAU

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga Koperasi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, Juni 2021
Penulis,

SABARUDIN
NIM: 11770113264



UIN SUSKA RIAU

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Pendekatan Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.4 Penilaian Kinerja	18
2.2.5 Pengukuran kinerja	19
2.2.6 Indikator Kinerja	20
2.3 Optimisme	21
2.3.1 Pengertian Optimisme	21
2.3.2 Ciri-Ciri Optimisme	22
2.3.3 Aspek-Aspek Optimisme	23
2.3.4 Faktor-Faktor Optimisme	24

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

2.3.5	Indikator Optimisme	25
2.3.6	Pengukuran Optimisme	25
2.4	Persepsi Remunerasi.....	26
2.4.1	Pengertian Persepsi Remunerasi	26
2.4.2	Teori Persepsi	26
2.4.3	Sistem Remunerasi	27
2.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Remunerasi	28
2.4.5	Indikator Persepsi Remunerasi	28
2.5	Pengaruh Antar Variabel	28
2.5.1	Pengaruh Optimisme Terhadap Kinerja	28
2.5.2	Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja	29
2.6	Pandangan Islam	30
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Optimisme	30
2.6.2	Pandangan Islam Kinerja	31
2.7	Penelitian Terdahulu	32
2.8	Kerangka Pemikiran	36
2.9	Hipotesis	37
2.10	Konsep Operasional Variabel	38
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian	41
3.2	Jenis Dan Sumber Data	41
3.2.1	Jenis Data	41
3.2.2	Sumber Data	41
3.3	Populasi Dan Sampel	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1	Kuisisioner	43
3.5	Analisis Data	44
3.5.1	Analisis Kuantitatif	44

3.6 Uji Kualitas Data	44
3.6.1 Uji Validitas	44
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.7 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1 Uji Normalitas	45
3.7.2 Uji Multikolinearitas	45
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	46
3.7.4 Uji Autokorelasi	46
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.9 Uji Hipotesis	48
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	48
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	49
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	49

BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Sejarah Singkat Instansi	51
4.2 Visi Dan Misi	51
4.2.1 Visi	53
4.2.2 Misi	53
4.3 Struktur Organisasi	55

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	60
5.1.1 Usia	60
5.1.2 Jenis kelamin	61
5.1.3 Pendidikan Terakhir	61
5.1.4 Lama Bekerja	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	62
5.2.1 Kinerja (Y)	62
5.2.2 Optimisme (X1)	64
5.2.3 Persepsi Remunerasi (X2)	66
5.3 Uji Kualitas Data	67

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

5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Reliabilitas	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	69
5.4.1 Uji Normalitas	69
5.4.2 Uji Multikolinieritas	70
5.4.3 Uji heterokedastisitas	71
5.4.4 Uji Autokorelasi	72
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	73
5.6 Uji Hipotesis	74
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	74
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	76
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	77
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	78
5.7.1 Pengaruh Optimisme Terhadap Kinerja	78
5.7.2 Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja	79
5.7.3 Pengaruh Optimisme dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja	80
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

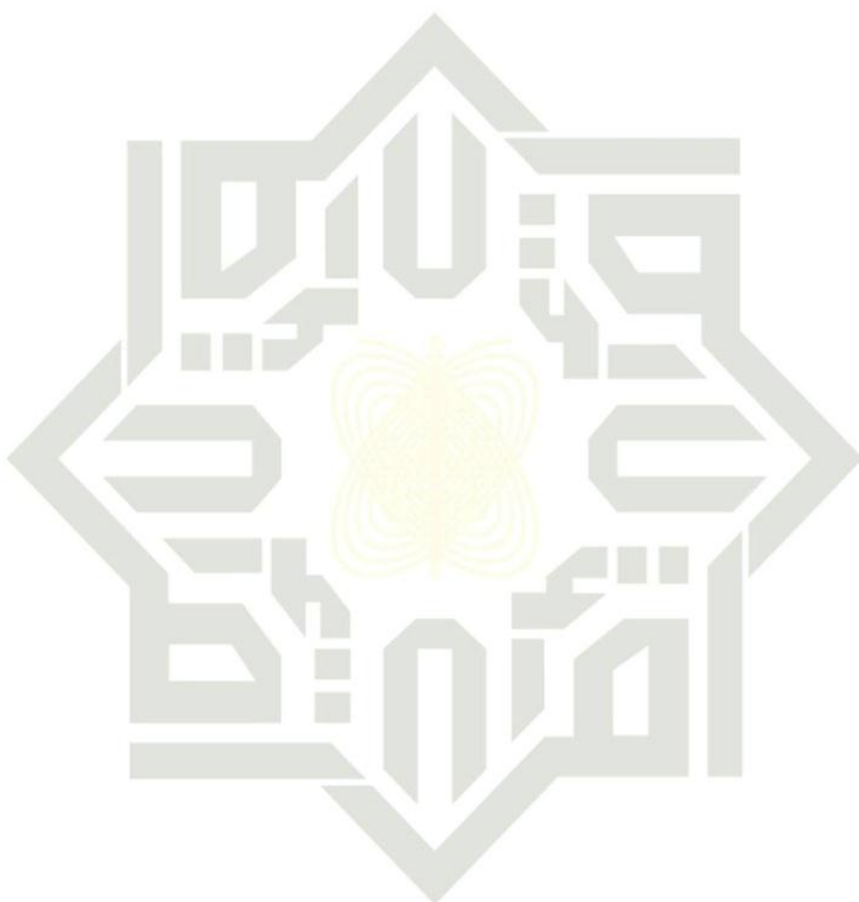
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Data Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Tembilahan Tahun 2016-2020	7
Data Tingkat Penindakan KPPBC TMP C Tembilahan Tahun 2016-2020	7
Penelitian Terdahulu	32
Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan	38
Kriteria Skor Penelitian	49
Jumlah Responden Berdasarkan Usia di KPPBC TMP C Tembilahan	60
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin KPPBC TMP C Tembilahan	61
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di KPPBC TMP C Tembilahan	61
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja di KPPBC TMP C Tembilahan	62
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pada KPPBC TMP C Tembilahan	62
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Optimisme Pada KPPBC TMP C Tembilahan	64
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Persepsi Remunerasi Pada KPPBC TMP C Tembilahan .	66
Hasil Uji Validitas Variabel	68
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	69
Uji Multikolinearitas	70
Uji Autokorelasi	73
Regresi Linear Berganda	73
Uji Parsial (Uji T).....	75
Uji Simultan (UJI F)	76
Uji Koefisien Determinasi (R2)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	55
Gambar 5.1	Uji Normalitas	70
Gambar 5.2	Uji Heterokedastisitas	72



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. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting di dalam sebuah organisasi, yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai yang merupakan abdi pemerintah dan abdi masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Sehingga peran pemerintah dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik dan optimal agar mampu menunjang dalam melaksanakan strategi organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam Organisasi berhasil atau tidaknya seseorang pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dapat dinilai dari kinerjanya, baik atau buruknya kinerja pegawai nantinya akan berdampak pada kinerja sebuah instansi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu proses, perencanaan, dan hasil yang diperoleh apakah berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



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

Dalam sebuah instansi pemerintahan peningkatan kinerja aparat pemerintahan menjadi strategi untuk mengembangkan suatu negara. Harapan masyarakat adalah instansi pemerintahan bekerja dengan memperhatikan visi dan misi yang telah ditetapkan agar dapat membantu masyarakat mengatasi rintangan dan hambatan agar keadilan dapat ditangani dengan cepat, sederhana, dan ringan biaya. Organisasi sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki optimisme dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dengan adanya optimisme tersebut pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan adanya optimisme kerja pegawai diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tempatnya bekerja. Namun sebagaimana kita ketahui dalam sebuah instansi atau perusahaan pasti diisi oleh orang dengan karakter berbeda, tidak semua pegawai memiliki sikap yang positif akan tetapi ada pula pegawai yang memiliki sikap yang pesimis berbanding terbalik dengan apa yang diinginkan organisasi.

Dalam organisasi sangat dibutuhkan adanya sikap optimisme dari setiap anggotanya agar mampu membangkitkan rasa percaya diri ke arah yang lebih realistis dan menghilangkan rasa takut selalu menyertai individu dalam menjalani kehidupan, memecahkan masalah dan penerimaan terhadap perubahan baik dalam menghadapi kesuksesan maupun kesulitan hidup sehingga tercipta kesehatan hidup dan bebas stress.

Dengan demikian bahwa setiap pegawai yang memiliki rasa optimisme merupakan individu yang mampu mengendalikan dirinya untuk berpikir positif



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

1. Dilarang menyalin, menjiplak, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari pihak penerbit.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dan selalu produktif serta memiliki kecenderungan untuk mendapatkan hasil yang menyenangkan akan pencapaian terhadap tujuan dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan sasaran. Dengan selalu berpikir positif maka dapat mengendalikan dan mengarahkan tingkah laku untuk menyelesaikan permasalahan dan hambatan yang dihadapi di tempat kerja dan lebih focus dalam pencapaian tujuan dan harapan.

Martin Seligman (2006:23) mengatakan dalam ilmu psikologi positif terkait mengembangkan kinerja dalam diri individu. riset menunjukkan bahwa individu yang memandang dunia sekelilingnya dengan rasa optimis terbukti mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik. Fakta ini ditemukan baik dalam dunia kerja, dunia olahraga, dan juga dalam bangku sekolah. Optimisme memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, orang yang memiliki jiwa optimis lebih produktif dari pada orang yang berjiwa pesimis, dari individu yang produktif ini maka akan berpengaruh pula terhadap produktivitas individu tersebut.

Optimisme dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat menciptakan optimisme di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya dorongan rasa optimisme kerja pegawai akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawai secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, setiap atasan harus berusaha memberikan dorongan kepada pegawainya. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya dapat termotivasi oleh atasannya. Pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja merupakan salah



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

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

satu kunci terciptanya rasa optimisme dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri.

Selain optimisme dibutuhkan juga adanya persepsi tentang remunerasi yang baik dari seorang karyawan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya, persepsi remunerasi adalah kesan atau anggapan tentang remunerasi yang akan diterima atau dicapai setelah melakukan sebuah pekerjaan, baik berupa imbalan, penghargaan maupun hadiah. Dengan adanya persepsi remunerasi positif yang diterima oleh pegawai akan berdampak pada kinerjanya karena merasa dihargai dan diapresiasi atas apa yang telah dilakukannya terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, semakin positif persepsi pegawai tentang remunerasi yang akan diterima maka pegawai akan semakin semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun sebaliknya jika seorang pegawai berpandangan negatif terhadap remunerasi yang akan diterima maka akan berdampak juga kepada berkurangnya gairah kerja dari seorang pegawai dan jika gairah kerja dari seorang pegawai mengalami penurunan, hal akan mengakibatkan menurunnya performa kinerja pegawai tersebut dan tentu jika dalam sebuah organisasi terdapat anggota yang kinerjanya menurun secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan oleh karena itu pegawai diharapkan bisa tetap berpandangan positif terhadap remunerasi yang akan diterima dengan cara instansi harus memberi kejelasan dan kepastian akan remunerasi setiap pegawai yang ada.



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

Hal Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi dan/atau gambar yang terdapat dalam karya tulis ini tanpa izin penciptanya dan/atau sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Menurut Payaman J Simanjuntak (2005:117) hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai menghasilkan konsekuensi positif. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, gaji, upah, dan insentif, kompensasi/remunerasi. Sementara itu Byrd (1998:23) mengatakan remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan. Remunerasi adalah reward atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Remunerasi merupakan bentuk reinforcement yang positif, dengan diberikannya remunerasi dapat menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas dan mengurangi kolusi, korupsi, dan nepotisme. Berdasarkan uraian diatas diharapkan dengan adanya pemberian remunerasi akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Direktorat Aparatur Bappenas (2004:15-16) juga menunjukkan keterkaitan antara persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya persepsi remunerasi yang baik akan mendorong kinerja yang baik pula dan berpengaruh positif terhadap gairah kerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasarnya.

Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan (KPPBC TMP C Tembilahan) Kabupaten Indragiri Hilir. Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan merupakan salah satu instansi vertikal DJBC di bawah naungan kementerian keuangan yang memiliki tugas dan fungsi mengamankan hak keuangan negara di bidang kepabeanan dan cukai



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

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

(revenue collector), memfasilitasi perdagangan (trade fasilitator), mendukung industry (industrial assistance), dan melindungi masyarakat (community protector). Yang merujuk pada praktik-praktik terbaik dalam kepabeanan internasional (international custom best practices).

Diketahui bahwa adanya beberapa karyawan yang memiliki sikap yang kurang optimis bahkan cenderung bersikap pesimis terhadap target yang ingin dicapai oleh instansi dan beranggapan target tersebut terlalu tinggi, kurangnya dukungan dan motivasi dari tempat kerja ini juga menjadi masalah yang menyebabkan pegawai menjadi kurang yakin dan optimis atas kemampuan dirinya dan perbedaan pandangan serta masalah beban kerja, selain itu terkadang saat tidak diawasi oleh atasan para pegawai tidak mengerjakan tugasnya secara baik dan tidak tepat waktu. Bahkan terkadang terdapat pegawai yang diam-diam bolos atau tidur saat jam kerja dan makan di kantin saat jam kerja bahkan ada sibuk melakukan olahraga pada saat jam kerja, ini tentu mempengaruhi kinerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini lah yang menjadi tantangan bagi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Cembilahan bagaimana cara mengatasi permasalahan ini dengan manajemen Sumber daya manusia yang baik.

Selain itu terjadi juga permasalahan yang berkaitan dengan persepsi remunerasi yang cenderung negatif, hal ini terjadi akibat tidak sesuai nya remunerasi yang diterima dengan apa yang diharapkan oleh pegawai serta kurangnya penghargaan atas pencapaian telah didapatkan oleh setiap pegawai yang kemudian mengakibatkan timbulnya persepsi bahwa mereka kurang mendapatkan apresiasi yang seharusnya diberikan atas apa yang telah mereka



UIN SUSKA RIAU

Halaman 7

1. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan UIN Suska Riau.

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

kerjakan, sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat kinerja mereka kedepannya tingkat kinerja pegawai yang tidak stabil seperti yang terlihat pada tabel 1.1 yaitu sebagai hasil kinerja tiap tahunnya.

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Bea dan Cukai Tembilahan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Disiplin	Rata-Rata Kerja Sama	Rata-Rata Kualitas kerja	Rata-Rata Analisis Masalah	Rata-Rata Nilai
1	2016	65	97	86	91	88	90
2	2017	60	95	87	89	88	89
3	2018	65	90	85	90	85	87
4	2019	67	91	83	87	84	86
5	2020	62	87	80	85	80	83

Sumber : KPPBC TMP C Tembilahan 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa indeks kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madaya Pabean C Tembilahan mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun tahun 2016 sebesar 90 sampai tahun 2020 sebesar 83. Indeks ini meliputi nilai rata-rata disiplin, kerja sama, kualitas kerja dan analisis masalah.

Tabel 1.2 Data Penindakan Bea Dan Cukai Tembilahan

No	Tahun	Jumlah Penindakan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Potensi Kerugian Negara (Rp)
1	2016	62	Rp 10.000.000.000	Rp 10.392.212.480	Rp 7.171.499.810
2	2017	74	Rp 12.000.000.000	Rp 8.740.976.705	Rp 3.111.638.420
3	2018	56	Rp 15.000.000.000	Rp 11.445.119.465	Rp 4.658.669.840
4	2019	123	Rp 17.000.000.000	Rp 21.886.294.194	Rp 153.791.700.926
5	2020	70	Rp 18.000.000.000	Rp 19.268.054.869	Rp 8.888.461.320

Sumber : KPPBC TMP C Tembilahan 2020



Handwritten text on the left margin:

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

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

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

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

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat penindakan yang dilakukan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan mengalami penurunan dan tidak stabil setiap tahunnya. Misalnya pada tahun 2018 dimana jumlah penindakan sebanyak 56 penindakan dengan besaran penerimaan Negara sebesar Rp.15.000.000.000 dan realisasi yang tercapai hanya sebesar Rp.11.445.119.465.

Dari pemaparan yang penulis kemukakan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Optimisme Dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan”**

2.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah

Dari penelitian ini adalah :

1. Apakah optimisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan?
2. Apakah persepsi remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan?
3. Apakah optimisme dan persepsi remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan?



1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh optimisme terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan
3. Untuk mengetahui pengaruh optimisme dan persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan di atas maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah wawasan. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
2. Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang pengorganisasian khususnya pada optimisme dan persepsi remunerasi serta kinerja 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.



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

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan optimisme dan persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian diantaranya tentang MSDM, kinerja, optimisme, persepsi remunerasi, pandangan islam, tinjauan pustaka sebelumnya juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis sementara atas permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisa data.



BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menerangkan sejarah singkat perusahaan atau instansi, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan/instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menganalisis tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskriptif, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan ringkasan dari hasil penelitian dan pembahasan, saran dan rekomendasi tentang perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan masalah temuan pada penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sinambela (2016:08)** manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutment, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut **Kasmir (2019:06)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sumber daya manusia adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Nuraini (2013:10)**, ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:



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

1) Fungsi Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia yaitu terdiri dari sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran dan faktor.

Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian sumber daya manusia yaitu terdiri atas rancangan, pengalokasian kelompok, penyusunan personalia (penarikan, seleksi, kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan, motivasi, kepemimpinan integrasi dan konflik.

Fungsi Pengawasan

Pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan.

Fungsi Operasional

Terdiri atas beberapa bagian yaitu:

- a) Pengadaan, memperoleh jumlah dan jenis pekerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi kebutuhan tenaga kerja (penarikan, seleksi dan penempatan).
- b) Pengembangan, meningkatkan keterampilan lewat pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.
- c) Kompensasi, Pemberian penghargaan yang layak dan adil terhadap pekerja sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d) Integrasi, penyesuaian antara keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, dengan demikian kita harus memahami perasaan dan sikap dari para pekerja untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.



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

- e) Pemeliharaan, mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, pada fungsi ini dititik beratkan kondisi fisik dari para pekerja yakni kesehatan, keamanan dan sikap yang menyenangkan.

3 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013:4)** mengemukakan tiga pendekatan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

Pendekatan Mekanis (Pendekatan Klasik)

Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah.

Pendekatan Paternalisme (Pendidikan Paternalistik)

Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Afandi (2018:83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Handicrafta Bilindugi Unhang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Wibowo (2010:4)** kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan sangat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut **Rivai (2012:309)** kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

2.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2011:48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut **Wibowo (2010:50)** ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- 1) Corporate level, merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai.
- 2) Business unit, functional atau departement level, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Team level, merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

Individual level, yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2009:20)** adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a) Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b) Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c) Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- 4) Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan Tanggung jawab kerja mereka, nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
- 5) Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.



UIN SUSKA RIAU

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi 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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Keith Davis dalam **Mangkunegara (2008:67)** yang merumuskan bahwa: Human Performance = Ability + Motivation Motivation = Attitude + Situation Ability = Knowledge + Skill

Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill).

Dengan kemampuan potensi yang baik seperti kemampuan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi serta kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan. Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi bias datang dari mana saja salah satunya dari pemimpin yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja anggotanya.

3) Faktor Individu, secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah) seperti: memiliki kepercayaan diri tinggi, Daya juang yang kuat, rasa optimisme yang tinggi, bertanggung jawab dan pantang menyerah dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

setiap situasi. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor Lingkungan Organisasi, faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, remunerasi yang pasti, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:549) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Hasmim 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.

Menurut **Mangkunegara (2008:69)** Ada beberapa faktor yang

mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.

Karakteristik situasi.

sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja terhadap karyawan dapat diketahui

sebagai berikut :

Tujuan evaluasi, seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

Tujuan pengembangan, seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2.5 Pengukuran Kinerja

Menurut **Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2010:179)** mengatakan Bahwa

Terdapat Enam Kriteria Yang Digunakan Untuk Mengukur Sejauh Mana Kinerja

Secara Individu:

- 1) Kualitas Tingkat, dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Tak Cipta & mik UIN Suska Riau
 State Ismail University of Sultan Syarif Kasim Riau

2) Kuantitas Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas Tingkat, penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

Kemandirian Tingkat, dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

2.6 Indikator Kinerja

Menurut **Afandi (2018:89)** indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi, melaksanakan tugas dan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 UIN Suska Riau
 UIN SUSKA RIAU
 Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5) Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Ketajaran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3 Optimisme

3.1 Pengertian Optimisme

Menurut **Safarina (2016:119)** optimisme merupakan suatu keyakinan tentang segala yang terjadi saat ini merupakan hal baik yang akan memberikan harapan dimasa depan sesuai apa yang kita angankan. Saat menghadapi suatu kesulitan, seseorang yang optimis yakin bahwa kesulitan baik bagi pengembangan diri dan sebaliknya pasti ada kesempatan untuk mencapai harapan.

Menurut **Waskito (2013:234)** optimisme sebagai ciri kehidupan seseorang yang beriman yang merupakan rahasia dibalik keberhasilan disetiap perjuangan. Optimisme menyebabkan lahirnya keyakinan; dari keyakinan memunculkan suatu kesadaran; dari kesadaran melahirkan amaliah dan dari amaliah akan tercapainya hasil-hasil yang diharapkan.



- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 disimpulkan bahwa optimisme merupakan harapan baik yang dimiliki seseorang terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan seseorang meskipun sedang dalam tertimpa suatu masalah. Seseorang yang optimis akan memandang kegagalan sebagai proses pengembangan diri yang akan diakibatkan baik dimasa depan dan memandang pengalaman baik sebagai sesuatu yang pantas untuk didapatkan.

2. Ciri-Ciri Optimisme

Menurut **Arif (2016:157)**, menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki optimisme tinggi memiliki beberapa ciri khas, meliputi:

- 1) Seseorang yang memiliki optimisme tinggi memandang kemunduran dalam hidup sebagai suatu garis datar sementara dalam sebuah grafik memiliki pemikiran terbuka bahwa masa-masa sulit tidak berlangsung dalam waktu yang lama, namun hanya bersifat sementara dan memiliki keyakinan bahwa situasi pasti akan kembali membaik. Pada dasarnya memandang kesulitan dalam suatu proses sebagai kesuksesan yang tertunda, bukan sebagai kekalahan yang bersifat menetap.
- 2) Seseorang yang memiliki optimisme tinggi cenderung memandang suatu kemandangan dalam hidup sebagai masalah yang situasional dan spesifik, bukan sebagai wujud petaka yang tidak dapat ditolak dan akan berlangsung dalam waktu lama.
- 3) Seseorang yang memiliki optimisme tinggi tidak akan beranggapan bahwa suatu kesalahan diakibatkan oleh dirinya sendiri.

McGinnis (1995:148) menjelaskan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri seseorang yang memiliki optimisme, yaitu:



UIN SUSKA RIAU

- 1) Tidak sering terkejut saat menghadapi suatu kesulitan.
- Selalu berusaha memecahkan permasalahan berdasarkan masalah kecil.
- Yakin memiliki kemampuan mengendalikan masa depan.
- Memiliki kemampuan untuk memperbaharui secara teratur.
- Memiliki kemampuan menghentikan cara berpikir yang negatif.
- Memiliki kemampuan meningkatkan apresiasi terhadap lingkungan sekitarnya.
- Imajinasi yang dimiliki mampu digunakan untuk melatih kesuksesan.

3.3 Aspek-Aspek Optimisme

Menurut Arif (2016:157) gaya penjelasan seseorang terdiri dari tiga aspek

yaitu:

- 1) **Permanent** yaitu merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan waktu, yaitu temporer dan permanen. Orang yang pesimis akan menjelaskan kegagalan atau kejadian yang menekan dengan cara menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dengan kata-kata "selalu", dan "tidak pernah", sebaliknya orang yang optimis akan melihat peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai sesuatu yang terjadi secara temporer, yang terjadi dengan kata-kata "kadang-kadang", dan melihat sesuatu yang menyenangkan sebagai sesuatu yang permanen atau tetap.
- 2) **Pervasive** yaitu gaya penjelasan yang berkaitan dengan dimensi ruang lingkup, dibedakan menjadi spesifik dan universal, orang yang pesimis akan mengungkap pola pikir dalam menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dengan cara universal. Orang yang pesimis akan mengungkap pola pikir dalam menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin seluruhnya atau sebagian dari karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

cara universal, sedangkan orang yang optimis dengan cara spesifik. Dalam menghadapi peristiwa yang menyenangkan, orang yang optimis melihatnya secara universal atau keseluruhan, sedangkan orang yang pesimis memandang peristiwa menyenangkan disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Personalization yaitu gaya penjelasan yang berkaitan dengan sumber penyebab, intenal dan eksternal. Orang yang optimis memandang masalah-masalah yang menekan dari sisi masalah lingkungan (eksternal) dan memandang peristiwa yang menyenangkan berasal dari dalam dirinya (internal). Sebaliknya, orang yang pesimis memandang masalah-masalah yang menekan bersumber dan dalam dirinya (internal) dan menganggap keberhasilan sebagai akibat dari situasi diluar dirinya (eksternal).

Disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam optimisme adalah *Permanent* (berkaitan dengan waktu), *Pervasive* (berkaitan dengan ruang lingkup), dan *Personalization* (berkaitan dengan sumber penyebab)

3.4 Faktor-Faktor Optimisme

Menurut **Waskito (2013:234)**, cara berpikir yang digunakan individu akan mempengaruhi hampir seluruh bidang kehidupannya antara lain dalam bidang berikut:

1) Pendidikan

Dalam bidang prestasi orang yang pesimis berada dibawah potensi mereka yang sesungguhnya, sedangkan orang optimis dapat melebihi potensi yang mereka miliki.

2) Pekerjaan

Individu yang berpandangan optimis lebih ulet menghadapi



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

berbagai tantangan, sehingga akan lebih sukses dalam bidang pekerjaan dibandingkan individu yang berpandangan pesimis.

Lingkungan

Tumbuhnya optimisme dipengaruhi oleh pengalaman bergaul dan orang-orang yang ada di lingkungannya.

Konsep Diri

Individu dengan konsep diri yang tinggi selalu termotivasi untuk menjaga pandangan yang positif tentang dirinya dan jika individu memandang hal-hal positif dalam dirinya maka individu tersebut akan melakukan refleksi diri dan akan merefleksikan pengalamannya yang bermacam-macam dan apa yang dia ketahui sehingga individu dapat mengetahui dirinya dan dunia sekitarnya.

3.5 Indikator Optimisme

Menurut **Waskito (2013:234)** dapat ditarik kesimpulan indikator dari optimisme yaitu:

- 1) Selalu berfikir positif
- 2) Memiliki kepercayaan diri tinggi
- 3) Yakin pada kemampuan yang dimiliki
- 4) Tidak takut akan kegagalan
- 5) Berusaha meningkatkan kekuatan yang dimiliki
- 6) Tidak mudah stress

2.3.6 Pengukuran Optimisme

Aspek yang diukur dalam optimisme mengacu pada tiga gaya penjelasan, yaitu *permanent*, *pervasive* dan *personalization*. Ketiga gaya penjelasan tersebut dibuat dalam suatu pernyataan yang menggambarkan suatu peristiwa *favorable*



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

(mendukung atribut yang diukur) dan *unfavorable* (tidak mendukung atribut yang diukur).

4. Persepsi Remunerasi

4.1 Pengertian Persepsi Remunerasi

Menurut **Jusmalini (2011:135)** persepsi remunerasi adalah proses dimana seseorang menafsirkan kesan yang ditangkap oleh indra mereka untuk menjadi makna, dan makna remunerasi yang ditangkap oleh pegawai adalah imbalan yang berupa penghargaan, hadiah, dan promosi jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi remunerasi adalah kesan atau anggapan tentang remunerasi yang akan diterima atau dicapai setelah melakukan sebuah pekerjaan, baik berupa imbalan, penghargaan maupun hadiah.

4.2 Teori Persepsi

Menurut **Bimo Walgio (2005:99)** persepsi merupakan suatu proses yang diawali oleh pengindraan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau bisa disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya disebut proses persepsi. Proses tersebut mencakup pengindraan setelah informasi diterima oleh alat indra, informasi tersebut diolah dan diinterpretasikan menjadi sebuah persepsi yang sempurna.

Menurut **Matlala (2011:175)** persepsi karyawan terhadap keadilan mempengaruhi kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku dalam organisasi. Jika dirasakan ketidakadilan dan ketidakefektifan dari sistem manajemen kinerja dapat mengakibatkan kontraproduktif dan kadang-kadang



perilaku merugikan oleh karyawan. Persepsi yang baik terhadap suatu objek yang dihadapi dapat memunculkan kesimpulan dan perilaku yang baik pula, namun sebaliknya.

4.3 Sistem Remunerasi

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2016:269) menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Dalam praktiknya, remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Adapun unsur daripada sistem remunerasi meliputi pemberian penerima, pola jabatan dan kepangkatan, dasar penghitungan, cara pemberian, batas waktu pemberian dan sanksi atas suatu pelanggaran.

Mengacu pada pengertian remunerasi dan unsur-unsur yang meliputi didalamnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Sistem remunerasi adalah pemberian imbalan yang disesuaikan dengan unsur meliputi tingkat jabatan, dan dalam pemberiannya melalui cara perhitungan yang mengacu pada penilaian terhadap tingkat kontribusi pekerjaan dan tanggung jawab yang kesemuanya diakumulasikan melalui poin, serta dalam pemberiannya remunerasi berpedoman pada prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan, dan kesemuanya pemberian remunerasi didasarkan pada waktu yang ditetapkan serta bertujuan menjadi media meningkatkan kepuasan, motivasi kerja dan pemicu motivasi untuk tidak melanggar sebab adanya penggunaan pengurangan remunerasi sebagai salah satu sanksi.

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

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Remunerasi

Menurut **Rivai (2011:90)** ada 2 aspek yaitu aspek finansial dan aspek non finansial. Aspek finansial diterima dalam bentuk bonus, upah, gaji, dan insentif. Aspek non finansial diterima dalam bentuk kepuasan yang diperoleh dari dalam diri individu dan kepuasan yang diperoleh individu dari individu lain sesama rekan kerja.

4.5 Indikator Persepsi Remunerasi

Menurut **Hasibuan (2007:121)** mengemukakan beberapa indikator remunerasi sebagai berikut:

- (1) Nilai remunerasi dibanding dengan instansi pemerintah lainnya
- (2) Nilai remunerasi dibanding kinerja yang diberikan
- (3) Nilai remunerasi dibanding senioritas dalam daftar pegawai
- (4) Nilai remunerasi dibanding pengalaman yang dimiliki
- (5) Nilai remunerasi dibanding level (grade yang dimiliki)
- (6) Nilai remunerasi dibanding potensi yang dimiliki
- (7) Nilai remunerasi dibanding kebutuhan yang harus dipenuhi

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Optimisme Terhadap Kinerja

Martin Seligman (2006:23) mengatakan dalam ilmu psikologi positif terkait mengembangkan kinerja dalam diri individu. riset menunjukkan bahwa pribadi yang memandang dunia sekelilingnya dengan rasa optimis terbukti mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik. Fakta ini ditemukan baik dalam dunia kerja, dunia olahraga, dan juga dalam bangku sekolah.



© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Seligman (2006:23)** optimisme memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, orang yang memiliki jiwa optimis lebih produktif dari pada orang yang berjiwa pesimis, dari individu yang produktif ini maka akan berpengaruh pula terhadap produktivitas individu tersebut.

Lopez dan Snyder (2003:244) berpendapat optimisme sendiri merupakan kekuatan internal dalam diri seorang individu. Orang yang memiliki sikap optimisme terhadap hidupnya akan selalu berpandangan positif tentang kehidupannya yang akan datang. Orang yang memiliki jiwa optimis akan selalu berusaha menjadikan hari ini lebih baik dari pada sebelumnya. Dengan adanya optimisme yang dimiliki seseorang akan membuat kinerjanya sekuat mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Optimisme dapat mempengaruhi arah seorang individu, dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya pengaruh terhadap aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, maka hal ini dapat berpengaruh pula pada kinerja individu tersebut.

5.2 Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja

Menurut **Payaman J Simanjuntak (2005:117)** hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai menghasilkan konsekuensi positif. kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, gaji, upah, tunjangan kinerja, kompensasi/remunerasi.

Byrd (1998:230) mengatakan remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan. Remunerasi adalah reward atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi



merupakan bentuk reinforcement yang positif, dengan diberikannya remunerasi dapat menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas dan mengurangi kolusi, korupsi, dan nepotisme. Berdasarkan uraian diatas diharapkan dengan adanya pemberian remunerasi akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Direktorat Aparatur Bappenas (2004:15-16) menunjukkan keterkaitan antara persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya persepsi remunerasi yang baik akan mendorong kinerja yang lebih baik pula dan berpengaruh positif terhadap gairah kerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

6. Pandangan Islam

6.1 Pandangan Islam Tentang Optimisme

Optimisme adalah salah satu penggerak roda kehidupan. Dengan memiliki sikap optimisme ini membawa pengaruh besar bagi kehidupan manusia sebagai mana juga di jelaskan dalam Al Qur'an dan Hadits:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: *Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (QS. Ali Imran : 139)*

Dengan demikian ayat ini menyatakan bahwa orang yang beriman dengan benar, maka dia akan selalu optimis dan tidak berputus asa untuk berusaha, karena Allah swt kuasa menciptakan sebab-sebab yang memudahkan pencapaian harapan. Allah melarang hambanya berputus asa dari rahmat-Nya, meskipun besar dosa yang telah diperbuatnya. Manusia telah dibingungkan oleh rasa putus asa dan



tidak ada harapan yang tampak untuk kembali dari kesesatan yang ia lakukan.

Perapi Allah melarang berputus asa.

2.2 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيِبَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مَنْ أَتَى السُّجُودَ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرَزَعٍ أُخْرِجَ شِطَّهٖ فَهَازِرُهُ فَاسْتَعْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْقَةٍ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Martinya : "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku', dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Dalam riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam, bersabda Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah). Hal tersebut juga mengingatkan kita agar senantiasa memberikan hak orang lain tepat waktu.



2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah

sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	perbedaan	Hasil Penelitian
1. Yeni Widayastuti (2010) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Bendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Banten	X1 Persepsi remunerasi X2 Motivasi kerja X3 Disiplin kerja Y Kinerja	Pada variabel X1 Penulis yaitu Optimisme	Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang adalah kuat dan signifikan (yaitu sebesar 77,0 persen). Sedangkan persepsi remunerasi pegawai bersama-sama dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 80%.
2. Chong dan Bahrudin (2017)	Pengaruh optimisme dan pesimisme terhadap kepuasan hidup remaja pondok pesantren	X1 Optimisme X2 Pesimisme Y Kepuasan hidup	Pada variabel X2 Penulis yaitu Persepsi remunerasi dan pada variabel Y penulis yaitu kinerja	Hasil dalam penelitian ini yaitu mengungkapkan bahwa optimisme dan pesimisme juga mempengaruhi kepuasan hidup remaja. Dan remaja optimis lebih memiliki kepuasan hidup di bandang remaja pesimis.

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Umayya Sari (2018) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Optimisme Dan Adversity Quotient Terhadap Problem Focused Coping Stress Menyusun Skripsi	X1 Optimisme X2 Adversity Quotient Y Problem Focused	Pada variabel X2 Penulis yaitu Persepsi remunerasi dan pada variabel Y penulis yaitu kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari seluruh independent variable (permanent, pervasive, personalization, control, O2, reach, endurance) terhadap dependent variable (problem focused coping) pada mahasiswa penyusun skripsi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan sumbangan R square sebesar 30,5 %.
4	Zannatunnisa Br. Batubara (2020) Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan	Pengaruh Konsep Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Pada Mahasiswa Yang Mengerjakan Skripsi	X1 Konsep Diri X2 Dukungan Sosial Y Optimisme	Pada variabel X1 Penulis yaitu Optimisme dan pada variabel X2 penulis yaitu Persepsi remunerasi	Hasil penelitian, diperoleh uji t bahwa konsep diri memiliki hubungan positif terhadap optimisme. Namun, setelah dilakukan uji F bahwa konsep diri memiliki pengaruh terhadap optimisme pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi.
5	Shahnaz Roehyana (2016) Fakultas Psikologi Universitas YARSI	Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi	X1 Optimisme Y Resiliensi	Pada variabel Y penulis yaitu kinerja	Hasil Pada penelitian ini, optimisme hanya berperan sebesar 12.3% terhadap resiliensi. Hasil analisis statistik menemukan, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi resiliensi sebesar 87.7%.



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

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

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

6	Adisha Christya Difabiola (2018) Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta	Hubungan Antara Persepsi Remunerasi Dengan Kinerja Pegawai	X1 Persepsi Remunerasi Y Kinerja	Pada variabel X2 penulis yaitu optimisme	Hasilnya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai
7	Lenny Kurniati Dan Asef Umar Fakhruddin (2018) Fmipa Uninus	Pengaruh Optimisme Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Pada Siswa Sma 15 Semarang	X1 Optimisme Y Kemampuan Pemecahan Masalah	Pada Variabel X2 Penulis Yaitu Persepsi Remunerasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara optimisme dan kemampuan pemecahan masalah matematika pada siswa, khususnya siswa kelas XII SMA N 15 Semarang Tahun Ajaran 2018/2019. optimisme juga memberikan pengaruh yang cukup signifikan yakni sebesar 63%.
8	Siswoto Hadi Prayitno (2017) Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember	Hubungan Optimisme Masa Depan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Belajar Mata Ajar Bahasa Inggris Mahasiswa Semester 1 Prodi DIII Keperawatan Rustida Tahun Ajaran 2016-2017	X1 Optimisme X2 Motivasi Berprestasi Y Prestasi Belajar	Pada Variabel X2 Penulis Yaitu Persepsi Remunerasi Dan Pada Variabel Y Penulis Yaitu Kinerja	Hasil penelitian Tidak terdapat hubungan antara optimisme masa depan dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa semester I Prodi III Keperawatan Rustida Tahun Ajaran 2016/2017

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



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

<p>9</p> <p>Johanes Eliezer Ayer (2016)</p> <p>Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori</p>	<p>X1 Motivasi X2 Disiplin Kerja Y Kinerja</p>	<p>Pada Variabel X1 Penulis Yaitu Optimisme Dan Variabel X2 Penulis Yaitu Persepsi Remunerasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja Secara Parsial Atau Terpisah Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Supiori, Dan Berdasarkan Hasil Uji Kedua Variabel Independent Yang Paling Dominan Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Adalah Disiplin Kerja (Dengan Koefisien 0,489).</p>
<p>10</p> <p>Miftah Fajar (2018)</p> <p>Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Brisyariah Surakarta)</p>	<p>X1 Budaya Organisasi X2 Motivasi X3 Lingkungan Kerja Y Kinerja</p>	<p>Pada Variabel X1 Penulis Yaitu Optimisme Dan Variabel X2 Penulis Yaitu Persepsi Remunerasi</p>	<p>Hasilnya Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Syariah Surakarta.</p>

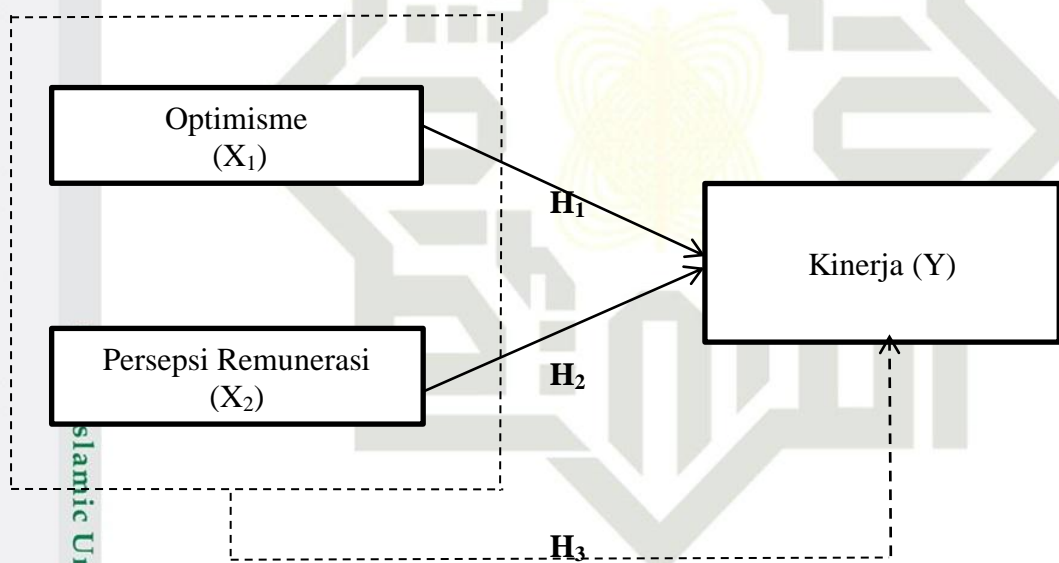


2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas gambar penelitian secara keseluruhan dan gambar penelitian lebih terarah maka di buat kerangka pemikiran sebagai berikut:

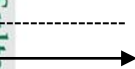
1. Variabel Bebas (Independen)
 - Optimisme (X₁)
 - Persepsi Remunerasi (X₂)
2. Variabel Terikat (Dependen)
 - Kinerja (Y)

**Gambar 2.1 :
Kerangka Pemikiran**



Sumber: *Martin Seligman (2006), Payaman J Simanjuntak (2005)*

Keterangan :



= Pengaruh secara simultan

= Pengaruh secara parsial



2.9 Hipotesis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Sugiyono (2014:93)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Diduga optimisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyu wulandari (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Optimisme Terhadap Employee Perpomance” yang menemukan bahwa optimisme berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kinerja yang juga didorong oleh gaya kepemimpinan yang delegatif sebesar 70% pada pegawai di universitas swasta di Jakarta selatan.

H2. Diduga persepsi remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yeni widyastuti (2010) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Serang” yang menemukan bahwa pengaruh



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

persepsi remunerasi pegawai bersama-sama dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat dan signifikan yaitu sebesar 80,0 persen.

Diduga optimisme dan persepsi remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Anggi oktavia (2019) yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Dan Rasa Optimis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan” yang menemukan bahwa korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat dan signifikan sebesar 55%.

1.10 Konsep Oprasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variable	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja Adalah Hasil Kerja Yang Dapat Dicapai Oleh Seseorang Atau Kelompok Orang Dalam Suatu Perusahaan Sesuai Dengan Wewenang Dan Tanggung Jawab Masing-Masing Dalam Upaya Pencapaian Tujuan Organisasi Secara Illegal, Tidak	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas Afandi (2018:83)	Likert 5



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

	Melanggar Hukum Dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018:83)		
Optimisme (X1)	Optimisme merupakan suatu keyakinan tentang segala yang terjadi saat ini merupakan hal baik yang akan memberikan harapan dimasa depan sesuai apa yang kita angankan. Saat menghadapi suatu kesulitan, seseorang yang optimis yakin bahwa kesulitan baik bagi pengembangan diri dan dibaliknya pasti ada kesempatan untuk mencapai harapan Safarina (2016: 119)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berfikir positif 2. Memiliki kepercayaan diri tinggi 3. Yakin pada kemampuan yang dimiliki 4. Tidak takut akan kegagalan 5. Berusaha meningkatkan kekuatan yang dimiliki 6. Tidak mudah stress Waskito (2013: 234) 	Likert 5
Persepsi Remunerasi (X2)	Persepsi remunerasi adalah proses dimana seseorang menafsirkan kesan yang ditangkap oleh indra mereka untuk menjadi makna. dan makna remunerasi yang ditangkap oleh pegawai adalah imbalan yang berupa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai remunerasi dibanding instansi lainnya 2. Nilai remunerasi dibanding kinerja yang diberikan 3. Nilai dibanding senioritas dalam daftar pegawai 4. Nilai remunerasi dibanding pengalaman yang dimiliki 5. Nilai remunerasi 	Likert 5

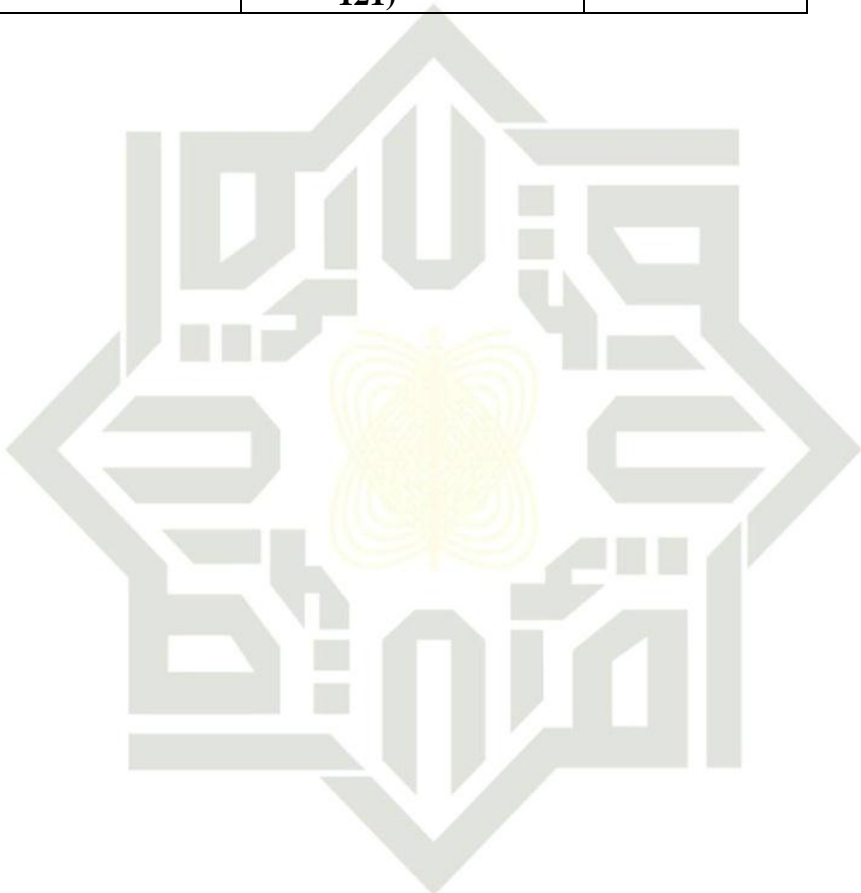
<p>penghargaan, hadiah, dan promosi jabatan Jusmalini (2011; 135)</p>	<p>dibanding level</p> <p>6. Nilai remunerasi dibanding potensi yang dimiliki</p> <p>7. Nilai remunerasi dibanding kebutuhan yang harus di penuhi Hasibuan (2007: 121)</p>	
--	---	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.48, Tembilahan Kota, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Waktu penelitian dimulai dari bulan januari 2021 s/d selesai.

2. Jenis Dan Sumber Data

2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:13) Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

2.2 Sumber Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:193) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Optimisme, Persepsi remunerasi dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011:80) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh



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

secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata laksana di instansi terkait. Data ini berupa alamat instansi, jumlah pegawai, struktur organisasi dan kondisi instansi pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.

3. Populasi Dan Sampel

3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2013:119)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan yaitu sebanyak 62 orang.

3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2010:116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.



Menurut **Sugiyono (2010:122-123)** Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh/sensus sebanyak 62 orang yang terdiri dari pegawai ASN dan pegawai biasa Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Cembilahan.

4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah:

4.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2018: 142)** mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Kriteria Skor Penelitian

No	Skor	Penelitian
1	Skor 5	Sangat setuju (SS)
2	Skor 4	Setuju (S)
3	Skor 3	Netral (N)
4	Skor 2	Tidak Setuju (TS)
5	Skor 1	Sangat Tidak Setuju (STS)



3.5 Analisis Data

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *statistical packages for social sciences* versi (SPSS) 22 yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Analisis deskriptif

Menurut **Kasmadi (2016:91-92)** analisis deskriptif adalah data yang dihasilkan dikumpulkan diolah menggunakan teknik statistika deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, meliputi skor rata-rata simpangan baku median modus maksimum minimum dan dilengkapi dengan histogram.

3.5.2 Analisis kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2013:6)** Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan label-label tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for Windows* 22 di mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Noor (2012 :111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.



© Hak Cipta dan Merek UIN Suska Riau
 Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (correlated / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (correlated / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011:111)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai CronbachAlpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Noor (2011:112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2011:105)** Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara



variabel bebas (independent). Deteksi adanya multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance, yaitu jika besaran $VIF < 10$ dan Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika besaran $VIF > 10$ dan Tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan adanya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative



3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formulas untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja (Variabel dependen)
a	= Konstanta
n	= Jumlah Variabel
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Optimisme (Variabel Independen)
X ₂	= Persepsi Remunerasi (Variabel Independen)
e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

SS	: Sangat setuju = 5
S	: Setuju = 4
N	: Netral = 3
T	: Tidak Setuju = 2
STS	: Sangat Tidak Setuju = 1



Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 22.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

2.9 Uji Hipotesis

2.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2011:90)** Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Uji T atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus } T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $T (\text{hitung}) > T (\text{tabel})$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- Ho diterima apabila $T (\text{hitung}) < T (\text{tabel})$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara varibel X dengan varibel Y dan $P \text{ value} > 0,05$



3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2011:98)** Uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau dependen. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah:

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-K-1)}$$

Keterangan:

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

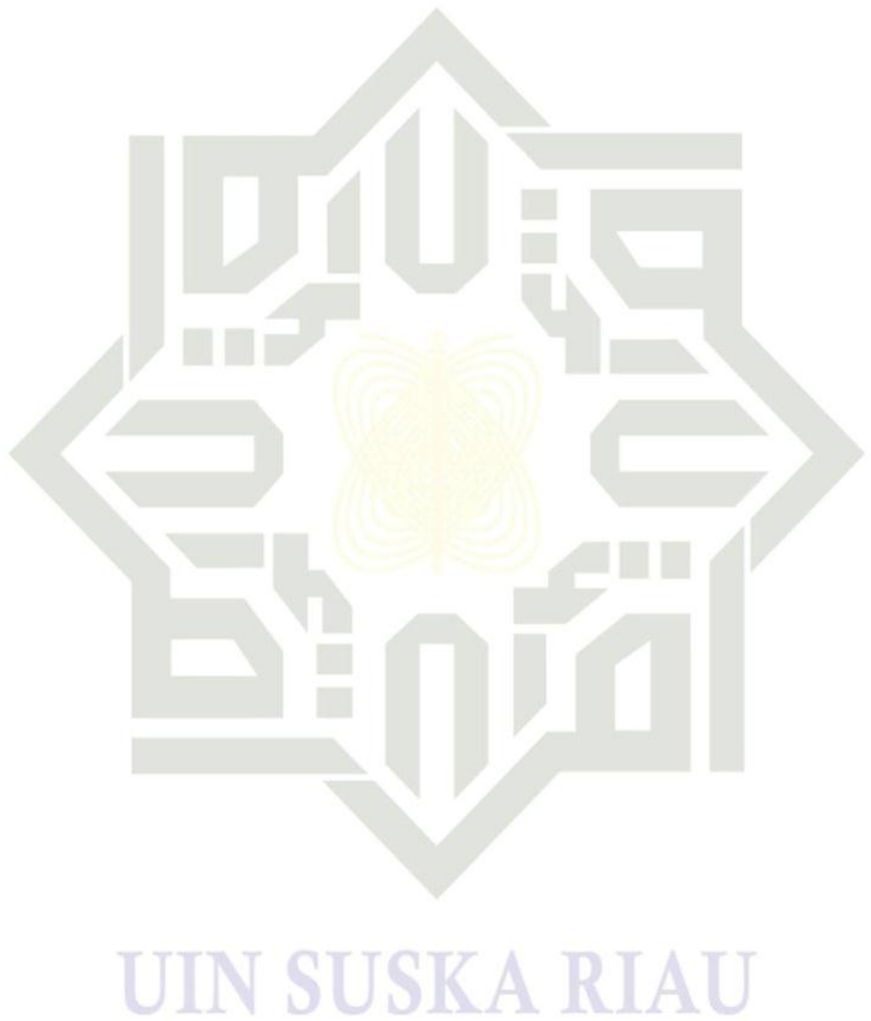
Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut **Ghozali (2011:192)** Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi

berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variable secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1. Sejarah Singkat Instansi

Bea dan cukai merupakan institusi global yang hampir semua Negara di dunia memilikinya. Bea merupakan perangkat Negara “Konvensional” seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, ataupun angkatan bersenjata, yang eksistensinya telah ada sepanjang masa sejarah Negara itu sendiri. Fungsi Bea Cukai di Indonesia di yakini sudah ada sejak zaman kerajaan dahulu, namun belum ditemukan bukti-bukti tertulis yang kuat. Kelembagaannya pada waktu itu masih bersifat “Lokal” sesuai wilayah kerajaannya. Sejak VOC masuk, barulah Bea Cukai mulai terlembagakan secara “Nasional”. Pada masa Hindia Belanda tersebut, masuk pula istilah douane untuk menyebut petugas Bea Cukai pada istilah ini acapkali masih melekat sampai saat ini).

Kelembagaan Bea Cukai setelah Indonesia merdeka, dibentuk pada tanggal 01 Oktober 1946 dengan nama Pejabatan Bea dan Cukai. Saat itu Menteri Muda Keuangan, Sjafrudin Prawiranegara, menunjuk R.A Kartadjoemena sebagai Kepala Pejabatan Bea dan Cukai yang pertama. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 51 tahun 1948, istilah penjabatan Bea Cukai berubah menjadi nama Jawatan Bea dan Cukai, yang bertahan sampai tahun 1965. Setelah tahun 1965 hingga sekarang, namanya menjadi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC).

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan sebagai salah satu instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan



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

1. Barang yang dienguk sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Cukai (DJBC) di bawah kantor wilayah DJBC Riau dan Sumatera Barat memiliki tugas dan fungsi di bidang Kepabeanan dan Cukai yaitu mengamankan keuangan Negara (*revenue collector*), memfasilitasi perdagangan (*trade fasilitator*), mendukung industri (*Industrial Assistance*), dan melindungi masyarakat (*community protector*), sebagaimana amanat yang diemban oleh DJBC, KPPBC Tipe Madya Pabean C Tembilahan dituntut untuk memberikan pelayanan yang efisien dan melakukan pengawasan yang efektif merujuk kepada praktik-praktik terbaik dalam Kepabeanan Internasional (*Internasional Customs Best Practices*), dan diharapkan dalam pelaksanaannya dapat dicapai tingkat kepatuhan yang tinggi baik secara internal maupun eksternal dalam rangka mewujudkan keadilan dan kemakmuran masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan harapan tersebut di atas, telah dilakukan reformasi Kepabeanan dan Cukai yang merupakan bagian dari reformasi birokrasi di Kementerian keuangan dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi dan integritas sumber daya manusia (SDM), yang direalisasikan melalui penataan organisasi, penyempurnaan proses bisnis, peningkatan disiplin dan manajemen sumber daya manusia serta perbaikan remunerasi. Selain itu sebagai salah satu kantor modern di lingkungan DJBC, KPPBC Tipe Madya Pabean C Tembilahan dengan semangat, Dedikasi, Integritas serta loyalitas yang tinggi siap mengemban tugas dan fungsi untuk meningkatkan kinerja dan citra Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.



4.2 Visi Dan Misi

© Hakipta milk UIN Suska Riau

2.1 Visi

Menjadi Institusi Kepebeanan dan Cukai Terkemuka di Dunia.

2.2 Misi

Kami memfasilitasi perdagangan dan industri;

Kami menjaga perbatasan dan melindungi masyarakat Indonesia dari penyeludupan dan perdagangan ilegal; dan

Kami optimalkan penerimaan negara di sektor kepabeanan dan cukai

Dan untuk mencapai visi dan misi tersebut, KPPBC Tipe madya pabean C

tembilahan berupaya mengimplementasikan dan menempuh langkah-langkah strategis salah satunya adalah dengan menerapkan 5 komitmen harian yaitu:

Tingkatkan Pelayanan

Tingkatkan Transparansi Keadilan dan Konsisten

Pastikan Pengguna jasa Bekerja sesuai Ketentuan

Hentikan perdagangan ilegal

Tingkatkan Integritas

Adapun fungsi utama dari Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan

Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan yaitu:

1. Meningkatkan pertumbuhan industri dalam negeri melalui pemberian fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai yang tepat sasaran
2. Mewujudkan iklim usaha dan investasi yang kondusif dengan memperlancar logistik impor dan ekspor melalui penyederhanaan prosedur kepabeanan dan cukai serta menerapkan sistem manajemen resiko yang handal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Diarangi menjiptip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Melindungi masyarakat, industri dalam negeri, dan kepentingan nasional melalui pengawasan dan atau pencegahan masuknya barang impor dan keluarnya barang ekspor yang berdampak negatif dan berbahaya yang dilarang dan atau dibatasi oleh regulasi.
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Paksiptam mik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Melakukan pengawasan kegiatan impor, ekspor dan kegiatan dibidang kepabean dan cukai lainnya secara efektif dan efisien melalui penerapan sistem manajemen resiko yang handal, intelijen dan penyidikan yang kuat serta penindakan yang tegas dan audit kepabean dan cukai yang tepat.

Membatasi, mengawasi, dan atau mengendalikan produksi, peredaran dan konsumsi barang tertentu yang mempunyai karakteristik dapat membahayakan kesehatan, lingkungan, ketertiban dan keamanan masyarakat.

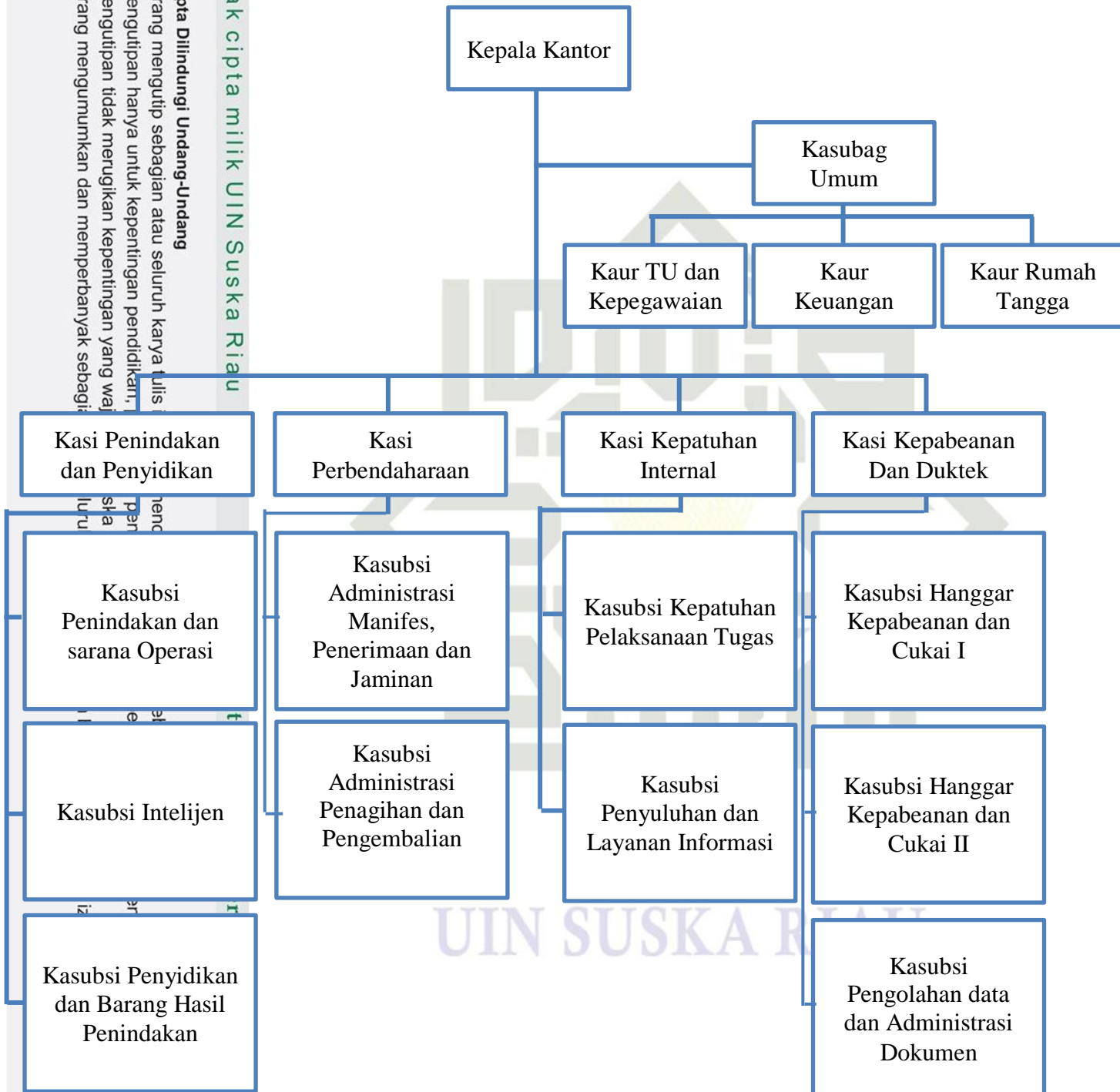
Mengoptimalkan penerimaan negara dalam bentuk bea masuk, bea keluar dan cukai guna menunjang pembangunan nasional.

UIN SUSKA RIAU



4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : KPPBC TMP C Tembilahan 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagai:

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN SUSKA RIAU
 yarif Kasim Riau
 nan suatu masalah.



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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Pak Iptmik UIN Suska Riau State Ismi University of Sultan Syarif Kasim Riau

Adapun uraian tugas / unit kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea

dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan yaitu :

Kepala Kantor

Kepala Kantor bertanggung jawab langsung terhadap Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan

Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga, administrasi kepegawaian dan pengembangan pegawai, memfasilitasi dan melakukan pembinaan administratif bagi jabatan fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai, dan jabatan fungsional lainnya sesuai dengan ruang lingkup tugas jabatan fungsional yang bersangkutan.

Bidang Perbendaharaan

- a) Perubahan data billing pelayanan dengan sistem ceisa output kecocokan data billing dengan dokumen sumber.
- b) Perubahan/Perbaikan data RKSP/inward manifest/outward manifest pelayanan dengan sistem CEISA output surat jawaban perubahan/perbaikan data RKSP/inward manifest/outward manifest.
- c) Pembatalan RKSP/inward manifest/outward manifest pelayanan dengan sistem CEISA output surat jawaban pembatalan RKSP/inward manifest/outward manifest.
- d) Penerusan permohonan keberatan kepabeanaan terkait bea masuk dan denda administrasi ke Kanwil DJBC pelayanan dengan sistem CEISA output surat penerusan keberatan/penolakan.



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

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

- e) Penerusan permohonan keberatan kepabeanan terkait bea keluar dan denda administrasi ke Kanwil DJBC pelayanan dengan sistem CEISA output surat penerusan keberatan/penolakan.
- f) Permohonan pengembalian bea masuk, denda administrasi dan/atau bunga pelayanan dengan sistem CEISA output surat keputusan pengembalian bea masuk surat perintah membayar kembali bea masuk.
- g) Permohonan pengembalian bea keluar atas pembatalan ekspor, kesalahan tata usaha dan kelebihan pembayaran akibat SPPBK/SPKPBK pelayanan dengan sistem CEISA output surat keputusan pengembalian bea keluar surat perintah membayar kembali bea keluar dan/atau sanksi administrasi berupa denda.
- h) Permohonan pengembalian bea keluar atas hasil keputusan keberatan atau hasil putusan pengadilan pajak pelayanan dengan sistem CEISA output surat keputusan pengembalian bea keluar surat perintah membayar kembali bea keluar dan/atau sanksi administrasi berupa denda.
- i) Penerimaan jaminan customs bond pelayanan dengan sistem CEISA output bukti penerimaan jaminan.
- j) Pengembalian jaminan customs bond pelayanan dengan sistem CEISA output tanda terima pengembalian jaminan.
4. Bidang Kepabeanan dan Cukai dan Dukungan Teknis
 Bidang Kepabeanan dan Cukai mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan, melaksanakan penelitian ulang dan penelitian atas keberatan terhadap keputusan di bidang kepabeanan dan cukai, melaksanakan



- © Hak Cipta dan milik UIN Suska Riau
 Stage Isamic 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.

penyusunan rencana, analisis potensi, pemantauan dan evaluasi realisasi penerimaan bea masuk, bea keluar, cukai, dan pungutan negara yang sesuai peraturan perundang-undangan dipungut oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Bidang Penindakan dan Penyidikan

Bidang Penindakan dan Penyidikan mempunyai tugas melaksanakan pemberian bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi, pengkordinasian dan pelaksanaan intelijen, melaksanakan patroli dan operasi pencegahan pelanggaran peraturan perundang-undangan, dan melaksanakan penindakan dan penyidikan tindak pidana kepabeanan dan cukai.

Bidang Kepatuhan Internal

Bidang Kepatuhan Internal mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, pengendalian intern, pengelolaan risiko, pemantauan pengelolaan kinerja, analisis beban kerja, investigasi internal, upaya pencegahan pelanggaran dan penegakan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, penyusunan rencana kerja dan laporan akuntabilitas, serta perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis di wilayah kerja kantor wilayah.

Adapun jenis pengawasan dan pelayanan yang dilaksanakan Kantor

Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Pelayanan permohonan izin muat barang ekspor diluar kawasan pabean
2. Pemeriksaan dokumen jalur merah



3. Pemeriksaan fisik barang ekspor dengan lokasi barang berada diluar wilayah pengawasan kantror pabean pemuatan

4. Penerimaan perkara dan penelitian pendahuluan di bidang kepabeanan dan cukai

5. Pelayanan pemberian izin impor sementara

6. Pelayanan pemberian izin reimpor

7. Penetapan BHP menjadi BMN

8. Permohonan penilaian BMN Eks, kepabeanan dan cukai

9. Pelelangan BMN Eks, kepabeanan dan cukai secara elektronik (E-auction)

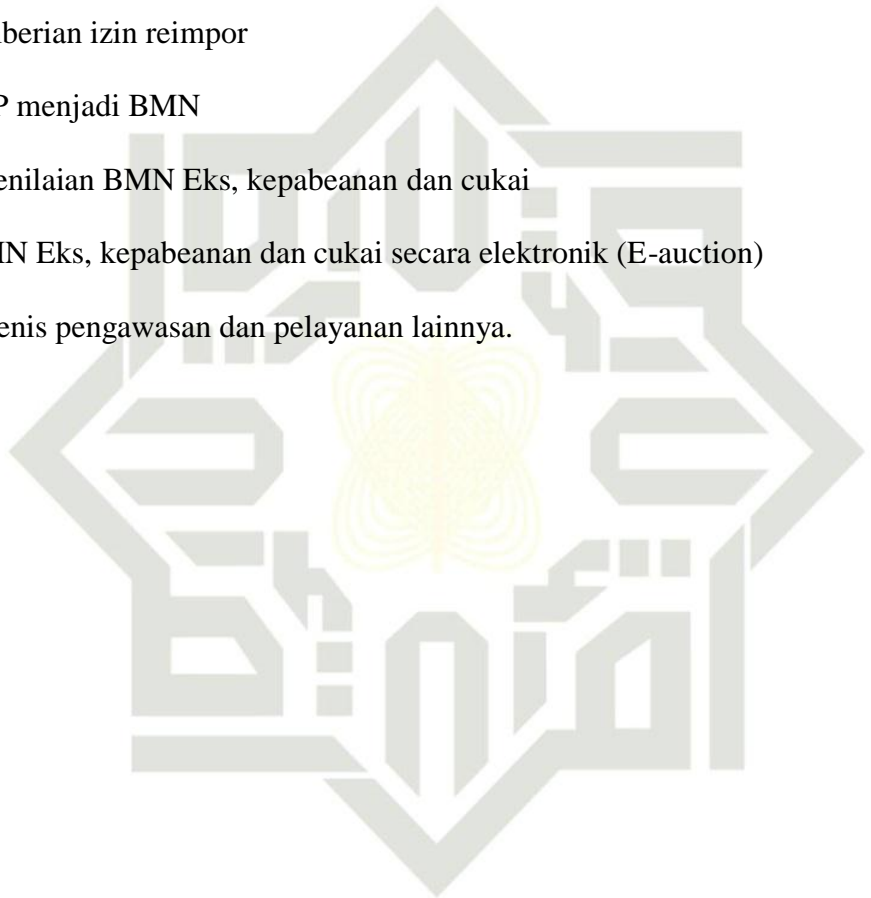
10. Dan berbagai jenis pengawasan dan pelayanan lainnya.

11. Dan berbagai jenis pengawasan dan pelayanan lainnya.

12. Dan berbagai jenis pengawasan dan pelayanan lainnya.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (4,694) > t_{tabel} (2,001) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel optimisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.
2. Secara parsial hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (4,726) > t_{tabel} (2,001) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel persepsi remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan.
3. Secara simultan variabel optimisme dan persepsi remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan sebesar 67,5% sementara 32,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian 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.



6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan remunerasi pegawai, rasa optimisme, dan semangat kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dengan mengajak untuk berfikir positif dalam bekerja dan selalu percaya terhadap kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh semua pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Disarankan kan juga kepada pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilahan agar selalu percaya terhadap instansi dengan berfikir positif bahwa instansi mampu mendorong dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan serta akan memberikan remunerasi yang pantas atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor dan indikator lain atau bahkan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hakipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan terjemahannya. 2014. Departemen Agama RI Al-Quran Terjemah dan Tajwid. Jawa Barat: Sygma.
- Adsha, 2018. hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai jurnal skripsi. Universitas muhammadiyah Surakarta.
- Andi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Arif. 2015. “*Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Optimism Terhadap Keterikatan*” Prodi Psikologi USM
- Bimo Walgio, Pengantar Psikologi Umum, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2005, hlm. 99
- Chong, baharudin. 2017. “*Pengaruh optimisme dan pesimisme terhadap kepuasan hidup remaja pondok pesantren*” UMS.
- Shozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gregory, Griffin, (Terjemahan Diana Angelica). 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Oganisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Gusti Bima. 2017. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 19, No. 2: 108
- Hasibuan, Melayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas .PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- <https://bctembilahan.beacukai.go.id/> diakses pada tanggal 20 Maret 2021 pada pukul 22:30 wib
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Johanes Ayer Lyndon R J dan Yolanda Rori .2016. *Jurnal Agri-SosioEkonomi Ensrat*. Vol.12, No. 3A : ISSN 1907– 4298
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawan, Robert, and Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

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



Lenny kurniati dan Asef Umar Fakhruddin. 2018. *“Pengaruh Optimisme Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Pada Siswa Sma”* FMIPA UNIMUS, ISBN : 978-602-5614-35-4.

Mahyarni.2014. Knowledge Management Dan Prilaku Berbagai Pengetahuan Dosen. Pekanbaru: Lemabaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Noor, Juliansyah. 2011. Metode Penelitian. Kencana, Jakarta.

Priansa D. J. (2014). Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Rivai , dkk. 2015.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh.Raja Grafindo Persada. Jakarta

Sanusi, Anwar. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat

Seligman, Martin E. P. 2005. Menginstal Optimisme. TerjemahanYogapranata, Budhy. Bandung : Momentum.

Shahnaz Roellyana dan Ratih Arrum.2016. *Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi Universitas YARSI*. Vol. 1, No. 1, Hal 29-37

Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

Sinambela , Lijan Polta. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siti Marziah Zakaria dan Nor Hazila Mat Lazim. 2018 Universiti Kebangsaan Malaysia Jurnal Psikologi volume 32 Nomor (4) : 18-27 ISSN-2289-8174

Siswoto, Hadi P dan Sylene Melita Ayu. 2017. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 13, No. 2: ISSN : 1858-4063

Soetopo, Hendyat. 2010. Prilaku Organisasi Teori dan Praktik Dibidang Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.

.....2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1.

KUISIONER PENELITIAN

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

Kepada Yth, Bapak/Ibu Pegawai

KPPBC Tipe Madya Pabean C Tembilahan

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Optimisme Dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Tembilahan**”. saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu menjawab beberapa kuesioner yang berupa pernyataan yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, Artinya sesuai dengan kenyataan dilapangan. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

SABARUDIN
NIM.11770113264

UIN SUSKA RIAU

I. PETUNJUK PENGISIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.

Pilih dan silang (X) atau ceklis () salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.

Keterangan :

- a. SS : Sangat Sesuai (5)
- b. S : Sesuai (4)
- c. N : Netral (3)
- d. TS : Tidak Sesuai (2)
- e. STS : Sangat Tidak Sesuai (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

UIN

1. Nama : _____

2. Umur : _____ Tahun

3. Jenis Kelamin

- Pria :
- Wanita :

4. Pendidikan :

- SMP :
- SMA :
- D1 :
- D3 :
- S1 :
- S2 :

5. Lama Bekerja :

0-1 Tahun 5-10 Tahun

1-5 Tahun > 10 Tahun

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



III. LEMBAR KUISIONER

- 1. **Kinerja (Y)**
- 2. **Kuantitas Kerja**
- 3. **Kualitas Kerja**
- 4. **Efisiensi**
- 5. **Disiplin**
- 6. **Inisiatif**
- 7. **Ketelitian**
- 8. **Kepemimpinan**
- 9. **Kejujuran**
- 10. **Kreativitas**

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan keinginan atasan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai					
2	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Instansi menggunakan anggaran dana dengan baik					
4	Saya bekerja tepat waktu					
5	Saya selalu berpakaian rapih di kantor					
6	Saya siap membantu rekan kerja yang lain, yang memilki banyak tugas dalam pekerjaannya tanpa perintah dari atasan					
7	Saya selalu memperhatikan secara detail hal-hal kecil dalam bekerja					
8	Saya mampu memimpin sebuah tim kerja					
9	Saya selalu transparan dalam melakukan pekerjaan					
10	Saya bisa menciptakan hal-hal baru dalam pekerjaan					
11	Saya memiliki ide-ide menarik dalam dalam pekerjaan					

B.Optimisme (X1)

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Selalu berfikir positif					
	Saya selalu berfikir tentang hal-hal baik pada masa yang akan datang					
	Saya selalu berbaik sangka terhadap kegiatan yang dilakukan					
	Memiliki kepercayaan diri tinggi					
	Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi					
	Saya mengambil tindakan cepat dan tegas					
	Yakin pada kemampuan yang dimiliki					
	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Tidak takut akan kegagalan					
6.	Saya akan tetap bangkit, jika gagal					
	Berusaha meningkatkan kekuatan yang dimiliki					
7.	Saya akan selalu meningkatkan potensi yang saya miliki dan terus belajar lebih baik lagi					
	Tidak mudah stress					
8.	Saya bekerja dengan suasana hati yang gembira					
9.	Saya bersemangat dalam bekerja					

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



C.Persepsi Remunerasi (X2)

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

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Nilai remunerasi dibanding instansi					
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di instansi					
	Nilai remunerasi sebanding dengan dengan instansi lain					
2.	Nilai remunerasi dibanding kinerja yang diberikan					
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan prestasi kerja yang diraih dan pekerjaan yang telah dilakukan					
	Remunerasi sesuai dengan kinerja yang telah diberikan					
3.	Nilai remunerasi dibanding senioritas dalam daftar pegawai					
	Nilai remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lama bekerja					
4.	Nilai remunerasi dibanding pengalaman yang dimiliki					
	Remunerasi yang diterima sesuai dengan pengalaman dalam bekerja					
5.	Nilai remunerasi dibanding level					
	Remunerasi yang diterima sesuai dengan level dalam instansi					
6.	Nilai remunerasi dibanding potensi yang dimiliki					
	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan potensi yang dimiliki					
7.	Nilai remunerasi dibanding kebutuhan yang harus dipenuhi					
	Remunerasi yang diterima saat ini sudah dapat memenuhi seluruh kebutuhan hidup keluarga, pendidikan anak, kesehatan dan sebagainya					

Lampiran 2.

Tabulasi

Res	Persepsi Remunerasi									Kinerja																	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	Total					
1	4	4	4	5	4	5	4	5	3	36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	52		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	54
3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	29	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	3	5	5	5	3	47	
4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	39	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46	
5	4	3	3	3	4	4	2	2	2	29	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	40	
6	5	4	5	2	4	5	5	4	4	39	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	50	
7	4	4	2	3	4	4	4	5	5	34	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	
8	4	4	5	4	4	4	5	4	4	39	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	50	
9	4	4	3	2	5	5	5	4	4	36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	48	
10	5	4	3	2	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	53	
11	4	4	3	2	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	43	
12	5	3	4	5	4	4	5	4	5	40	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	53	
13	3	3	2	2	4	3	4	3	3	26	4	4	3	3	5	2	3	5	4	3	5	5	5	4	5	50	
14	4	4	2	3	4	4	3	3	4	29	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	50	
15	3	4	4	3	5	5	4	5	5	36	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
16	3	3	2	2	2	4	3	3	3	24	2	2	2	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	34
17	4	2	3	4	4	5	3	4	4	33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	44	
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	4	3	4	5	4	3	2	5	5	3	4	3	5	5	4	44	
19	4	2	2	3	3	3	3	2	2	26	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	5	5	4	42	
20	4	4	3	3	3	3	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	50	
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	33	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	47	
22	5	3	4	4	4	4	4	5	5	38	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	53	
23	3	3	4	5	3	3	5	3	3	32	3	3	3	4	5	2	2	4	4	3	3	3	4	4	5	38	
24	3	5	5	4	3	3	2	3	3	31	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	38	
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
26	4	2	3	4	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	47	
27	4	2	3	4	4	4	3	5	5	33	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	40	
28	3	3	4	3	4	3	3	3	3	31	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	45	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	34	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	46	
30	5	3	3	4	4	5	5	4	4	39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
31	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	45	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis, penerbitan, atau penyebaran informasi melalui media elektronik.
 b. Pengutipan tidak merugikan pihak yang berhak.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperjualbelikan kembali.

Lampiran 3

Optimisme (X1)

Hasil Pengujian Data REKAP JAWABAN RESPONDEN

O1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.9	4.8	4.8
3.00	9	14.5	14.5	19.4
4.00	31	50.0	50.0	69.4
5.00	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

O2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	12	19.4	19.4	19.4
3.00	21	33.8	33.9	53.2
4.00	22	35.5	35.5	88.7
5.00	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

O3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	16.1	16.1	16.1
3.00	23	37.1	37.1	53.2
4.00	23	37.1	37.1	90.3
5.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

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

O4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	12.9	12.9	12.9
	3.00	20	32.3	32.3	45.2
	4.00	22	35.4	35.5	80.6
	5.00	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

O5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	15	24.2	24.2	27.4
	4.00	28	45.2	45.2	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

O6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.3	11.3	11.3
	3.00	13	21.0	21.0	32.3
	4.00	24	38.7	38.7	71.0
	5.00	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

O7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	29.1	29.0	29.0
	4.00	25	40.3	40.3	69.4
	5.00	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

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

O8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.1	8.1	8.1
	3.00	16	25.8	25.8	33.9
	4.00	25	40.3	40.3	74.2
	5.00	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

O9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.9	4.8	4.8
	3.00	15	24.2	24.2	29.0
	4.00	27	43.5	43.5	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Persepsi Remunierasi (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.9	4.8	4.8
	3.00	10	16.1	16.1	21.0
	4.00	17	27.4	27.4	48.4
	5.00	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	11	17.7	17.7	24.2
	4.00	17	27.4	27.4	51.6
	5.00	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	10	16.1	16.1	17.7
	4.00	21	33.9	33.9	51.6
	5.00	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.3	11.3	11.3
	4.00	23	37.1	37.1	48.4
	5.00	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.3	11.3	11.3
	4.00	29	46.8	46.8	58.1
	5.00	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	17.7	17.7	17.7
	3.00	15	24.2	24.2	41.9
	4.00	24	38.7	38.7	80.6
	5.00	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

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

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	27.4	27.4	27.4
	3.00	14	22.6	22.6	50.0
	4.00	20	32.3	32.3	82.3
	5.00	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.8	4.8	4.8
	4.00	25	40.3	40.3	45.2
	5.00	34	54.9	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.4	6.5	6.5
	4.00	14	22.6	22.6	29.0
	5.00	44	71.0	71.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kenerja (Y)

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	24.2	24.2	24.2
	4.00	18	29.0	29.0	53.2
	5.00	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

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

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	29.0	29.0	29.0
	4.00	24	38.7	38.7	67.7
	5.00	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	27.4	27.4	27.4
	4.00	13	21.0	21.0	48.4
	5.00	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.3	11.3	11.3
	4.00	31	50.0	50.0	61.3
	5.00	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	22.6	22.6	22.6
	4.00	25	40.3	40.3	62.9
	5.00	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	27.5	27.4	27.4
	4.00	19	30.6	30.6	58.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.00	26	41.9	41.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	19.4	19.4	19.4
4.00	27	43.5	43.5	62.9
5.00	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	24.2	24.2	24.2
4.00	20	32.3	32.3	56.5
5.00	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.9	4.8	4.8
4.00	25	40.3	40.3	45.2
5.00	34	54.8	54.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	6.4	6.5	6.5
4.00	14	22.6	22.6	29.0
5.00	44	71.0	71.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	22.6	22.6	22.6
	4.00	16	25.8	25.8	48.4
	5.00	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Optimisme (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O1	30.0161	20.705	.678	.796
O2	30.6935	22.150	.380	.830
O3	30.6774	21.370	.518	.813
O4	30.4677	22.646	.310	.838
O5	30.1129	21.348	.580	.807
O6	30.2258	20.604	.542	.811
O7	30.0645	21.438	.595	.806
O8	30.2419	19.826	.703	.791
O9	30.1452	21.208	.566	.808

Persepsi Remunierasi (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	9

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

Item-Total Statistics

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.3226	22.058	.771	.866
P2	33.4032	21.458	.803	.863
P3	33.2903	22.373	.851	.861
P4	33.1774	24.443	.662	.877
P5	33.2742	26.694	.332	.899
P6	33.9839	21.885	.700	.874
P7	34.1774	22.083	.610	.885
P8	33.0806	26.403	.438	.892
P9	32.9355	24.750	.719	.876

Kinerja (Y)
Reliability
Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	11

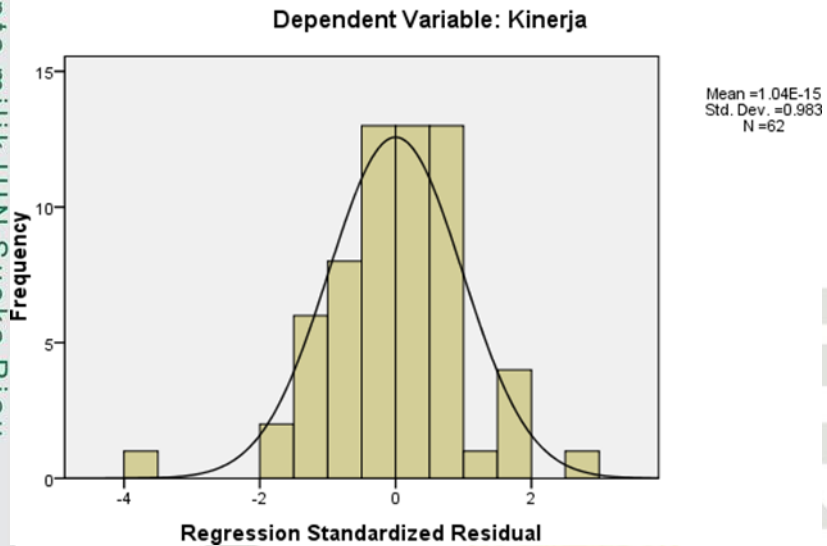
Item-Total Statistics

State of the Art of Islamic Education in Indonesia	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	42.6452	30.298	.772	.904
K2	42.8387	30.236	.814	.902
K3	42.6290	29.221	.853	.899
K4	42.5968	31.359	.832	.903
K5	42.7258	31.579	.669	.910
K6	42.7258	29.842	.818	.902
K7	42.6935	31.790	.673	.909
K8	42.6774	31.337	.657	.910
K9	42.3710	35.155	.342	.923
K10	42.2258	33.686	.552	.915
K11	42.5806	33.067	.445	.921

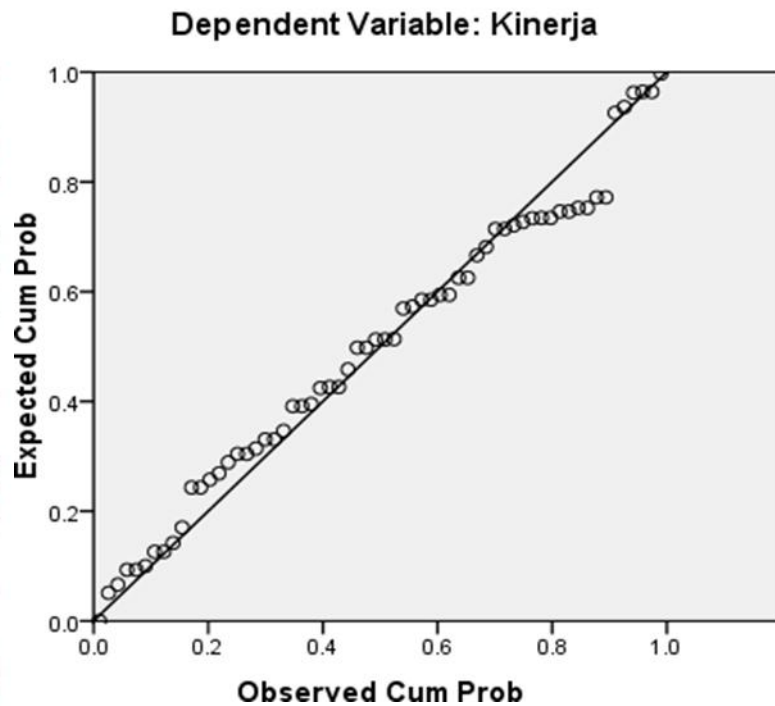
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan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

UJI ASUMSI KLASIK UJI NORMALITAS

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MULTIKOLINERITAS

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

Co efficient^a

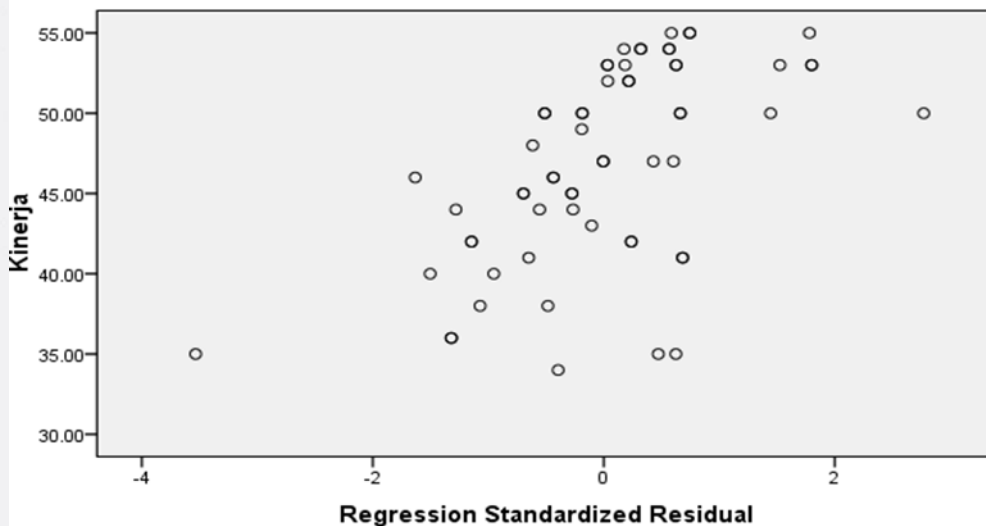
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	8.940	3.458		2.586	.012		
Optimisme	.543	.116	.452	4.694	.000	.592	1.688
Persepsi Remunerasi	.517	.109	.456	4.726	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: Kinerja

HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.675	.664	3.56797	1.803

a. Predictors: (Constant), Persepsi Remunerasi, Optimisme

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	8.940	3.458		2.586	.012		
Optimisme	.543	.116	.452	4.694	.000	.592	1.688
Persepsi Remunerasi	.517	.109	.456	4.726	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	8.940	3.458		2.586	.012		
Optimisme	.543	.116	.452	4.694	.000	.592	1.688
Persepsi Remunerasi	.517	.109	.456	4.726	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1561.872	2	780.936	61.344	.000 ^a
	Residual	751.096	59	12.730		
	Total	2312.968	61			

a. Predictors: (Constant), Persepsi Remunerasi, Optimisme

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari lembaga penerbitan dan menyalin sumber
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.675	.664	3.56797	1.803

a. Predictors: (Constant), Persepsi Remunerasi, Optimisme
 Dependent Variable: Kinerja



UIN SUSKA RIAU

F Tabel Statistics Level of Significance 5%)

df2	df 1					df 2	df 1				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

T Tabel Statistics

df	Level of Significance				df	Level of Significance			
	0.005	0.010	0.025	0.050		0.005	0.010	0.025	0.050
1	63.657	31.821	12.706	6.314	51	2.676	2.402	2.008	1.675
2	9.925	6.965	4.303	2.920	52	2.674	2.400	2.007	1.675
3	5.841	4.541	3.182	2.353	53	2.672	2.399	2.006	1.674
4	4.604	3.747	2.776	2.132	54	2.670	2.397	2.005	1.674
5	4.032	3.365	2.571	2.015	55	2.668	2.396	2.004	1.673
6	3.707	3.143	2.447	1.943	56	2.667	2.395	2.003	1.673
7	3.499	2.998	2.365	1.895	57	2.665	2.394	2.002	1.672
8	3.355	2.896	2.306	1.860	58	2.663	2.392	2.002	1.672
9	3.250	2.821	2.262	1.833	59	2.662	2.391	2.001	1.671
10	3.169	2.764	2.228	1.812	60	2.660	2.390	2.000	1.671
11	3.106	2.718	2.201	1.796	61	2.659	2.389	2.000	1.670
12	3.055	2.681	2.179	1.782	62	2.657	2.388	1.999	1.670
13	3.012	2.650	2.160	1.771	63	2.656	2.387	1.998	1.669
14	2.977	2.624	2.145	1.761	64	2.655	2.386	1.998	1.669
15	2.947	2.602	2.131	1.753	65	2.654	2.385	1.997	1.669
16	2.921	2.583	2.120	1.746	66	2.652	2.384	1.997	1.668
17	2.898	2.567	2.110	1.740	67	2.651	2.383	1.996	1.668
18	2.878	2.552	2.101	1.734	68	2.650	2.382	1.995	1.668
19	2.861	2.539	2.093	1.729	69	2.649	2.382	1.995	1.667
20	2.845	2.528	2.086	1.725	70	2.648	2.381	1.994	1.667
21	2.831	2.518	2.080	1.721	71	2.647	2.380	1.994	1.667
22	2.819	2.508	2.074	1.717	72	2.646	2.379	1.993	1.666
23	2.807	2.500	2.069	1.714	73	2.645	2.379	1.993	1.666
24	2.797	2.492	2.064	1.711	74	2.644	2.378	1.993	1.666
25	2.787	2.485	2.060	1.708	75	2.643	2.377	1.992	1.665
26	2.779	2.479	2.056	1.706	76	2.642	2.376	1.992	1.665
27	2.771	2.473	2.052	1.703	77	2.641	2.376	1.991	1.665
28	2.763	2.467	2.048	1.701	78	2.640	2.375	1.991	1.665
29	2.756	2.462	2.045	1.699	79	2.640	2.374	1.990	1.664
30	2.750	2.457	2.042	1.697	80	2.639	2.374	1.990	1.664
31	2.744	2.453	2.040	1.696	81	2.638	2.373	1.990	1.664
32	2.738	2.449	2.037	1.694	82	2.637	2.373	1.989	1.664
33	2.733	2.445	2.035	1.692	83	2.636	2.372	1.989	1.663
34	2.728	2.441	2.032	1.691	84	2.636	2.372	1.989	1.663
35	2.724	2.438	2.030	1.690	85	2.635	2.371	1.988	1.663
36	2.719	2.434	2.028	1.688	86	2.634	2.370	1.988	1.663
37	2.715	2.431	2.026	1.687	87	2.634	2.370	1.988	1.663
38	2.712	2.429	2.024	1.686	88	2.633	2.369	1.987	1.662
39	2.708	2.426	2.023	1.685	89	2.632	2.369	1.987	1.662
40	2.704	2.423	2.021	1.684	90	2.632	2.368	1.987	1.662
41	2.701	2.421	2.020	1.683	91	2.631	2.368	1.986	1.662
42	2.698	2.418	2.018	1.682	92	2.630	2.368	1.986	1.662
43	2.695	2.416	2.017	1.681	93	2.630	2.367	1.986	1.661
44	2.692	2.414	2.015	1.680	94	2.629	2.367	1.986	1.661
45	2.690	2.412	2.014	1.679	95	2.629	2.366	1.985	1.661
46	2.687	2.410	2.013	1.679	96	2.628	2.366	1.985	1.661
47	2.685	2.408	2.012	1.678	97	2.627	2.365	1.985	1.661
48	2.682	2.407	2.011	1.677	98	2.627	2.365	1.984	1.661
49	2.680	2.405	2.010	1.677	99	2.626	2.365	1.984	1.660
50	2.678	2.403	2.009	1.676	100	2.626	2.364	1.984	1.660

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

**r Tabel (Pearson Produk Moment)
(Level of Significance 5 % and 2 Tailed)**

df = (N-2)	r	df = (N-2)	r
1	0.997	51	0.271
2	0.950	52	0.268
3	0.878	53	0.266
4	0.811	54	0.263
5	0.754	55	0.261
6	0.707	56	0.259
7	0.666	57	0.256
8	0.632	58	0.254
9	0.602	59	0.252
10	0.576	60	0.250
11	0.553	61	0.248
12	0.532	62	0.246
13	0.514	63	0.244
14	0.497	64	0.242
15	0.482	65	0.240
16	0.468	66	0.239
17	0.456	67	0.237
18	0.444	68	0.235
19	0.433	69	0.234
20	0.423	70	0.232
21	0.413	71	0.230
22	0.404	72	0.229
23	0.396	73	0.227
24	0.388	74	0.226
25	0.381	75	0.224
26	0.374	76	0.223
27	0.367	77	0.221
28	0.361	78	0.220
29	0.355	79	0.219
30	0.349	80	0.217
31	0.344	81	0.216
32	0.339	82	0.215
33	0.334	83	0.213
34	0.329	84	0.212
35	0.325	85	0.211
36	0.320	86	0.210
37	0.316	87	0.208
38	0.312	88	0.207
39	0.308	89	0.206
40	0.304	90	0.205
41	0.301	91	0.204
42	0.297	92	0.203
43	0.294	93	0.202
44	0.291	94	0.201
45	0.288	95	0.200
46	0.285	96	0.199
47	0.282	97	0.198
48	0.279	98	0.197
49	0.276	99	0.196
50	0.273	100	0.195

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



UIN SUSKA RIAU

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

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/3081/2021 Pekanbaru, 24 Juni 2021 M
Sifat : Biasa 14 Zulqaidah 1442 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Sabarudin
NIM : 11770113264
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Optimisme dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Tembilahan**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pehngembangan Lembaga



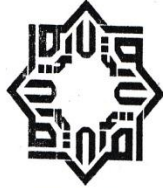
Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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



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



UIN SUSKA RIAU

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

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 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.00.9/3023/2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 22 Juni 2021 M
 12 Zulqaidah 1442 H

Kepada
 Yth. Kepala
 Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C
 Tembilahan (KPPBC TMP C Tembilahan)
 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 : Sabarudin
 NIM. : 11770113264
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Optimisme Dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai
 KPPBC TMP C Tembilahan"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
 memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. H. Muh. Said HM, M.Ag, MPA
 NIP. 19620512 198903 1 003



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



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI RIAU
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIFE
MADYA PABEAN C TEBILAHAN

JALAN JENDERAL SUDIRMAN NOMOR 46 TEBILAHAN, INDRAGIRI HILIR 29212
 TELEPON (0768) 325745; FAKSIMILE (0768) 21021; LAMAN WWW.BCTEMBIHAN.BEACUKAI.GO.ID
 PUSAT KONTAK LAYANAN 1500225; SUREL BCTEMBIHAN@CUSTOMS.GO.ID

Nomor : S-927/WBC.03/KPP.MP.03/2021 31 Juli 2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran :
 Hal : Pemberitahuan Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampar
 Pekanbaru, Riau 28293

Sehubungan dengan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/3023/2021 perihal Izin Riset tanggal tanggal 22 Juni 2021 atas:

Nama : Sabarudin
 Nomor Induk Mahasiswa : 11770113264
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Optimisme dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Tembilihan

dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya, Kantor Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilihan mendukung pelaksanaan riset tersebut dan bersedia untuk membantu memberikan bahan-bahan keterangan/data yang digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/Negara.

Selanjutnya setelah selesai melaksanakan riset/penelitian, kepada mahasiswa yang bersangkutan diminta untuk memberikan *hard copy* hasil riset/penelitian tersebut sebagai bahan masukan bagi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Terkait dengan kegiatan pengambilan data dapat menghubungi *Contact Person* (WA) : **081385479280 (Sdr. Ogie Austi)**. Jika mengharuskan pengambilan data secara langsung dapat dilaksanakan dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Demikian disampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Tembilihan,



Ditandatangani secara elektronik
 Ari Wibawa Yusuf





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



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI RIAU
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE
MADYA PABEAN C TEMBILAHAN
 JALAN JENDERAL SUDIRMAN NOMOR 48 TEMBILAHAN, INDRAGIRI HILIR 29212
 TELEPON (0768) 325745; FAKSIMILE (0768) 21021; LAMAN WWW.BCTEMBILAHAN.COM
 PUSAT KONTAK LAYANAN 1500225

SURAT KETERANGAN
 NOMOR KET-1/WBC.03/KPP.MP.0301/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Leonardo Satria Pumamansyah

NIP/Golongan : 19820807 200312 1 001/ III.C

Jabatan : Kepala Subbagian Umum KPPBC TMP Ctembilahan

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sabarudin

NIM : 11770113264

Jurusan : Manajemen

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau

telah melakukan riset pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Tipe Madya Pabean C dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "**Pengaruh Optimisme dan Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Tembilahan**".

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, 18 Oktober 2021
 Kepala Subbagian Umum



Ditandatangani secara elektronik
 Leonardo Satria Pumamansyah





RIWAYAT HIDUP PENULIS

SABARUDIN, Lahir pada tanggal 16 Maret 1999 di Desa Kotabaru, Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Penulis anak terakhir dari 2 bersaudara, anak dari ayahanda Syahrul Abidin dan ibunda Syamsudduha. Pendidikan pertama penulis di SD Negeri 020 Kotabaru, Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, Kelulusan tahun 2011. Setelah lulus penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang selanjutnya, yaitu pada MTS Nurul Huda Kotabaru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2011 sampai 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya yaitu pada SMA Negeri 1 Keritang Kabupaten Indragiri Hilir pada 2014 sampai 2017. Kemudian pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang strata-1 di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program studi S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Atas izin Allah dan Do'a orang tua, keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan mengikuti ujian Munaqasoh dan dinyatakan lulus pada tanggal 20 Desember 2021 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program Studi Manajemen (S.E) dengan judul **“PENGARUH OPTIMISME DAN PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C TEMBILAHAN”**.