

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

YULI AYU MAHARANI

NPM 1901110074

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

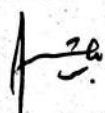
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yuli Ayu Maharani
Nomor Pokok/NPM : 1901110074
Jurusan /Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi
Tanggal


Pembimbing I : Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal


Pembimbing II : Lusia Nargis, SE. M.Si
NIDN : 0222036101

Mengetahui,

Dekan
Tanggal


Dr. Hj Msy Mikial, SE., M.Si, AK., CA CSRS
NIDN : 0201018001

Ketua Program Studi
Tanggal


Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yuli Ayu Maharani
Nomor Pokok/NPM : 1901110074
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi


Tanggal.....

Ketua Penguji


: Mariyam Zanariyah, SE., MM.
NIDN : 0222096301

Tanggal.....

Penguji


: Lusia Nargis, SE., M.Si.
NIDN : 0222036101

Tanggal.....

Penguji II


: Nur Effen SE., MM.
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan


Tanggal



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si, AK., CA CSRS
NIDN : 0201018001

Ketua Program Studi

Tanggal


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuli Ayu Maharani

Npm/Nomor Pokok : 1901110074

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.



Palembang, Maret 2026

Yuli Ayu Maharani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'." (QS. AlBaqarah: 286).

Kupersembahkan kepada :

- 1. Allah S.W.T yang telah memberi kesehatan dan kekuatan dalam hidup ini.*
- 2. Kedua Orang Tuaku tercinta yang selalu memberikan aku semangat dan Motivasi.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang. Peneliti menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku dosen pembimbing I dan Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
6. Kepada kedua orang tua tercinta dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan penuh bagi peneliti.
7. Dan untuk kedua sahabatku yang telah membantu dorongan dari segi ilmu yang telah mereka dapat sebelumnya.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada peneliti. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Januari 2026

Peneliti

Yuli Ayu Maharani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 TujuanPenelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.7 Tujuan Kepuasan Kerja	14
2.1.8 Fungsi Kepuasan Kerja	14
2.1.9 Manfaat Kepuasan Kerja	15
2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16

2.1.11 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.12 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.13 Tujuan Disiplin Kerja.....	19
2.1.14 Bentuk Disiplin Kerja	20
2.1.15 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.1.16 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.1.17 Pengertian Promosi Jabatan	22
2.1.18 Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	23
2.1.19 Tujuan Promosi Jabatan	24
2.1.20 Syarat Promosi Jabatan	26
2.1.21 Jenis Promosi Jabatan	27
2.1.22 Indikator Promosi Jabatan	28
2.2 Penelitian lain yang relevan	29
2.3 Kerangka Berpikir.....	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian.....	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.3.3 Sampling	38
3.4 Rancangan Penelitian.....	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1 Variabel	39
3.5.2 Definisi Operasional	39

3.6 Instrumen Penelitian	44
3.7 Uji Instrumen.....	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	47
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1 Uji Normalisasi	47
3.9.2 Uji Multikolonieritas.....	48
3.9.3. Uji Heterokedastisitas	48
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.11 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	49
3.11.1 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.11.2 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.12 Uji Hipotesis	51
3.12.1 Uji f (Simultan)	51
3.12.2 Uji t (Parsial).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas ESDM.....	54
4.1.2 Visi dan Misi.....	56
4.1.2.1 Visi.....	56
4.1.2.2 Misi.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas.....	57
4.1.3.1 Struktur Organisasi	57
4.1.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas ESDM	58
4.2 Hasil Uji Instrumen	63
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	63

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas.....	67
4.3 Hasil Analisis Data.....	69
4.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	69
4.3.2 Hasil Analisis Statistik Inferensial	75
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	75
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	80
4.5.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	80
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	81
4.6 Hasil Uji Hipotesis Statistik	82
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji f)	82
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	83
47. Pembahasan	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian lain yang relevan	29
Tabel 3.1	Jadwal dan waktu penelitian	34
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.3	Skala Likert.....	45
Tabel 3.4	Interverentasi Koovisien korelasi	50
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	65
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Promoso Jabatan.....	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	68
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan	69
tabel 4.9	Distribusi Prekwensi	70
Tabel 4.10	Distribusi Prekwensi Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.11	Distribusi Prekwensi Disiplin Kerja	72
Tabel 4.12	Distribusi Prekwensi Promoso Jabatan.....	73
Tabel 4.13	Distribusi Prekwensi Kinerja karyawan	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolineritas	77
Tabel 4.16	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	81
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4.19	Hasil Uji Simultan (Uji F)	83
Tabel 4.20	Hasil Uji t (Parsial)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterosidasitas.....	78

RIWAYAT HIDUP

YULI AYU MAHARANI, Dilahirkan di kota Palembang 18 Juli 2001, merupakan anak ketiga dari lima saudara dari pasangan Bapak Alaydrus dan Ibu Nurlela, memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti pada tahun 2019.

Palembang, Maret 2026

Yuli Ayu Maharani

ABSTRAK

YULI AYU MAHARANI. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M dan Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si)

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini berjumlah 170 orang dengan sampel berjumlah 63 orang

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner pada 63 orang pada pegawai dinas energi dan sumber daya mineral sebagai sampel penelitian.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif yaitu : $Y = 5,896 + 0,710X_1 + 0,191X_2 + 0,221X_3 + 2,514$. Hasil uji F didapati nilai Fhitung sebesar 65.625 dengan Tingkat signifikan 0,001 karena signifikan lebih kecil dari (α) 0,05. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan promosi jabatan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pada variabel kepuasan kerja adalah 5.408 dengan Tingkat signifikan sebesar 0,001 karena signifikan lebih kecil dari (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada variabel disiplin kerja adalah 1,588 dengan Tingkat signifikan sebesar 0,002 karena signifikan lebih kecil dari (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada promosi jabatan kerja adalah 2.892 dengan Tingkat signifikan sebesar 0,005 karena signifikan lebih kecil dari (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era zaman yang cepat berubah ini, Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menjalankan sebuah perusahaan. Peran yang sangat penting dimiliki sumber daya manusia dapat menjadi aspek penting dalam menjalankan perusahaan, perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja pegawai agar dapat bersaing di pasar global. Pegawai memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang sebuah peran yang penting dalam mencapai tujuan di perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Selain itu faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, yakni menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya kedisiplinan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengaruh dari lingkungan juga membuat menurunnya semangat. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kepuasan kerja, disiplin dan promosi jabatan yang di iming-imingi kepada pegawai karena pada dasarnya promosi

jabatan banyak diinginkan oleh pegawai demi karir dan penghasilan yang akan menjadi lebih besar.

Salah satu faktor yang diyakini sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Sutaguna dalam E Wahyudi (2025) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan, tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas ESDM cukup memprihatinkan. Fenomena ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi dan turnover pegawai. Banyak pegawai yang memilih meninggalkan organisasi karena merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang ada. Di lapangan, sering terdengar keluhan pegawai mengenai beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, serta minimnya penghargaan dari atasan atas kerja keras yang mereka lakukan. Selain itu, motivasi kerja pegawai

Secara global, kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang timbul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perasaan positif ini mencakup rasa bahagia, nyaman, dan percaya diri karena harapan seseorang terhadap pekerjaan telah terpenuhi.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi

kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Terlihat menurun drastis dalam beberapa bulan terakhir. Fenomena ini sangat terlihat dalam cara mereka menyelesaikan tugas, di mana banyak pegawai hanya menjalankan tugas mereka dengan standar minimal, tanpa rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan. Konflik antar pegawai atau dengan atasan juga sering terjadi, yang tentunya memperburuk iklim kerja di Dinas ESDM.

Selain faktor kepuasan kerja, disiplin kerja juga sangat penting untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Salah satu syarat dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah pembagian kerja kepada semua pegawai mulai dari yang paling bawah, sehingga setiap pegawai sadar akan tugasnya masing-masing. Untuk itu, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Secara global, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kesuksesan perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, memiliki kinerja yang lebih baik, dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif. Secara spesifik, disiplin kerja memengaruhi berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, motivasi, dan suasana kerja.

Selain faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja, promosi jabatan juga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai karena promosi memberikan peran penting bagi semua pegawai bahkan menjadi sebuah tujuan yang

diharapkan selain itu juga untuk memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitas yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan serta bertujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja bagi pegawai serta akan menjadi daya dorong bagi pegawai lain untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Promosi jabatan memiliki pengaruh global dan spesifik. Secara global, promosi meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, serta memberikan pengakuan atas kinerja mereka. Secara spesifik, promosi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, dan meningkatkan retensi pegawai. Selain itu, promosi juga dapat meningkatkan persepsi keadilan dan kepercayaan pegawai terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai di Dinas ESDM menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi ini. Menurut Nurasia dalam E Wahyudi (2025) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan sejumlah fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Misalnya, kinerja pegawai sering kali tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam beberapa program kerja yang penting, terjadi penundaan penyelesaian tugas yang berdampak pada layanan publik yang diberikan. Lebih lanjut, kualitas hasil kerja pegawai menunjukkan tren penurunan, di mana

semakin banyak keluhan dari masyarakat terkait layanan yang dianggap tidak memadai.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (DESDM) merupakan kementerian yang berada dalam kelompok kementerian III yang bertanggung jawab kepada presiden. Kementerian ini bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang energi dan sumber daya mineral dan melaksanakan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah dalam kementerian ini.

Dari latar belakang masalah dan fenomena di atas penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah telat dapat dari latar belakang untuk dijadikan penelitian, maka perumusan masalah yang diambil sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebuah penelitian ini dapat memberikan atau menambah pengetahuan secara detail tentang kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, serta menjadikan wawasan luas bagi sang

penulis dan sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam megambil kebijakan yang bersangkutan dengan kepuasan kerja,disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Dari sebuah penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang berguna bagi mahasiswa ataupun peneliti berikutnya yang mungkin ingin meneliti sebuah bentuk yang sama untuk menjadikan bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari (2020), Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Arka Buana, Jakarta
- Afandi (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia
- Afandi (2021), Pegaruh Kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548.
- Busro (2020), Analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 23
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- E Wahyudi (2025), Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, *Repository Universitas Tridinanti*
- Edison Emron dkk (2020), Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung
- Hasibuan (2023) pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kinerja karyawan, Pekanbaru. Unri press
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kristine, E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2).
- LESTARI, N. K. S. Y. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH LOGISTIK CARGO DENPASAR* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Lestari, S. (2022), Metode pengumpulan data, *Jurnal Metodologi penelitian*

- Mangkunegara, (2023), Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. 170-183.
- Nasution, L. M. (2020). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49-55.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2020). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Pro mark*, 9(1).
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922.
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2023). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Quesionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74-78.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021*, 18.
- Primadana, R. T. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kabanjahe* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. , 31-41.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., & Syaiful, S. (2021, November). Persepsi Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek dengan Metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Linear Berganda. In *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa Konstruksi*).jakarta
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2023). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.

- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Salim (2020) analisis disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kemampuan kinerja karyawan
- Sari, D. P. (2022). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9-18.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), 57-68.
- Setiyawan dan Waridi (2020) pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Bandung
- Sinaga (2020), Pengaruh Kepuasan kerja, promosi jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Ekonomi dan bisnis*
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja
- Sugiono et al. (2021), Analisis kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kementrian, Jakarta
- Sugiyono (2021), Teknik analisis data, *Jurnal Ekonomi dan bisnis*
- Sumargo, B. (2020), metode penelitian, repository STEI Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. Unj press.
- Sutrisno (2021) pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kinerja karyawan, jakarta
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- SWANDEWI, N. K. A. (2023). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) VARIS MANDIRI DI BADUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi*. Pekanbaru: Unri Press.
- Wahyuni, T., Suryana, A. K. H., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di

Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 288-296.