SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI RIAU

OLEH:

JULIAN HIDAYAT
NPM: 215210565

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI RIAU

Disusun dan diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau

OLEH:

JULIAN HIDAYAT
NPM: 215210565

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Julian Hidayat
PM	: 215210565
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.

DEKAN

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

KETUA PRODI

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Julian Hidayat
NPM : 215210565
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	26 Februari 2025	ACC Proposal	
2	03 Februari 2026	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 03 April 2026
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 252/KPTS/FE-UIR/2026, Tanggal 15 April 2026, Maka pada Hari Rabu/15 April 2026 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Julian Hidayat
2. NPM	: 215210565
3. Program Studi	: Manajemen
4. Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau
5. Tanggal Ujian	: 15 April 2026
6. Waktu Ujian	: 60 menit
7. Tempat Ujian	: Ruangan 1
8. Yudicium/Nilai	: Lulus (B+) 80.50
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Gilang Nugroho, SE., M.M
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.
2. Gilang Nugroho, SE., MM
3. Arie Yusnelly SE,MM

Notulen

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 15 April 2026
Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 252/Kpts/FE-UIR/2026
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/DipI-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama	: Julian Hidayat
NPM	: 215210565
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Pembina Utama Muda, IV/d	Materi	Ketua
2.	Gilang Nugroho, SE., MM	Penata Muda Tk. I, C/b	Sistematika	Sekretaris
3.	Arie Yusnelly SE,MM	Penata Muda Tk. I, C/b	Methodologi	Anggota
4.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 15 April 2026
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Julian Hidayat
NPM : 215210565
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau
Hari/Tanggal Seminar : Rabu/15 April 2026
Tempat : Ruangan 1

Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Gilang Nugroho, SE., MM		
2.	Arie Yusnelly SE,MM		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 80.00)

Mengetahui
An. Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 April 2026
Ketua Prodi

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama	: Julian Hidayat
NPM	: 215210565
Judul Proposal	: Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau
Penguji	: 1. Gilang Nugroho, SE., MM
	2. Arie Yusnelly SE,MM
Hari/Tanggal Seminar	: 19 Maret 2025

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

Judul	: Disetujui
Permasalahan	: Jelas
Tujuan Penelitian	: Jelas
Hipotesa	: Sesuai
Variabel yang diteliti	: Jelas
Alat yang dipakai	: Sesuai
Populasi dan sampel	: Jelas
Cara pengambilan sampel	: Sesuai
Sumber data	: Jelas
Cara memperoleh data	: Jelas
Teknik Pengolahan data	: Jelas
Daftar kepustakaan	: Cukup
Teknik penyusunan laporan	: Jelas
Kesimpulan tim seminar	: Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Ketua	
2.	Gilang Nugroho, SE., MM	Anggota	
3.	Arie Yusnelly SE,MM	Anggota	

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 19 Maret 2025
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 949/Kpts/FEB-UIR/2024
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 01 November 2024 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tesebut

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan Skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
   N a m a : Julian Hidayat
   N P M : 215210565
   Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
   Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 08 November 2024
Dekan

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas barikut:

NAMA	:	**JULIAN HIDAYAT**
NPM	:	**215210565**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI RIAU**
PEMBIMBING	:	**PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 24% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 April 2026

Ketua Program Studi Manajemen

Gilang Nugroho, S.E., M.M.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI RIAU .**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkai kalimat atau symbol yang menunjukan gagasan atau pendapat serta pemikiran orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Pekanbaru, 19 April 2026

Yang memberi pernyataan



Julian Hidayat
215210565

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI RIAU

JULIAN HIDAYAT
NPM: 215210565

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai yang bekerja pada Kejaksaan Tinggi Riau yang berjumlah 119 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling,* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang berjumlah 86 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan penempatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja dan Kinerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK COMPETENCY AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE RIAU HIGH PROSECUTOR'S OFFICE

JULIAN HIDAYAT

NPM: 215210565

This study aims to determine and analyze the influence of work competency and job placement on employee performance at the Riau High Prosecutor's Office. The population of this study was all 119 employees working at the Riau High Prosecutor's Office. The sampling technique was non-probability sampling with a purposive sampling method, namely sampling based on certain criteria, totaling 86 employees. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Data analysis techniques in this study used SmartPLS 4.0. The results of this study indicate that work competency and job placement partially and simultaneously have a significant positive effect on employee performance at the Riau High Prosecutor's Office.

Keyword: ***Work Competency, Job Placement and Employee Performance***

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tingg Riau"** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pohak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada alm.Abah dan Mamak terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimaksih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung Julian hidayat untuk

menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada Kakak Surya Anggraini dan Kak Tri Nadya terimakasih sudah memberikan semangat kepada Julian.

2. Assoc. Prof. Dr. Admiral, S.H., M.H. selaku rector Univeritas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Gilang Nugroho, SE., M.M selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S., SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Bapak/ Ibu Dosen khususnya kepada penguji 1 dan penguji II yang telah memberikan bimbingannya selama menguji dan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Kepada yang tersayang Veby yang sudah memberikan dan menyempatkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada teman-teman seperjuangan yang sudah mendukung dan menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yaitu Om Joel, Iqbal, Aryak, Reyhan, Angga, Fikri , Alhadi, Rudi.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 29 Desember 2025

JULIAN HIDAYAT

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....
HALAMAN JUDUL .....
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING .....
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL .....
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI .....
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN .....
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI .....
PERSETUJUAN PERBAIKAN .....
KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iv
ABSTRACT v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN.....xiii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah..... 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....10
1.4 Sistematika Penulisan.....11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS
2.1 Kompetensi Kerja 13
2.1.1 Pengertian Kompetensi Kerja 13

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi Kerja 17
2.1.3 Manfaat Kompetensi Kerja 18
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja 21
2.1.5 Dimensi Kompetensi Kerja 23
2.1.6 Tujuan Kompetensi Kerja 23
2.1.7 Indikator Kompetensi Kerja 25
2.2 Penempatan Kerja 27
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja 27
2.2.2 Indikator Penempatan Kerja 32
2.3 Kinerja 39
2.2.1 Pengertian Kinerja 39
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 42
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja 49
2.2.4 Pengukuran Kinerja 49
2.2.5 Persyaratan Penilaian Kinerja 52
2.2.6 Tujuan Manajemen Kinerja 53
2.2.7 Tujuan dan Manfaat Kinerja 56
2.2.8 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja 56
2.2.9 Indikator Kinerja 58
2.4 Pengaruh Komptensi terhadap Kinerja 59
2.5 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja 60
2.6 Penelitian Terdahulu 60
2.7 Kerangka Pemikiran 62
2.8 Hipotesis Penelitian 62
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 63
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian 63
3.3 Operasional Variabel Penelitian 64
3.4 Populasi dan Sampel 66
3.5 Jenis dan Sumber Data 66
3.6 Teknik Pengumpulan Data 67

3.7 Teknik Analisis Data 70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 58
4.1.1 Sejarah Kejaksaan Tinggi Riau..... 58
4.1.2 Visi dan Misi Kejaksaan Tinggi Riau 58
4.2 Hasil Penelitian 60
4.2.1 Gambaran Umum Responden 60
1) Jenis Kelamin Responden 60
2) Usia Responden 61
3) Pendidikan Tertinggi Responden 62
4) Masa Kerja Responden 63
4.2.2 Uji Kualitas Data 64
1. Uji Validitas Data 84
a) Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity 64
b) Uji Validitas Menggunaakan Discriminant Validity 66
2. Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability..... 68
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel..... 69
1) Analisis Variabel Kompetensi Kerja 69
2) Analisis Variabel Penempatan Kerja 83
3) Analisis Variabel Kinerja 100
4.2.4 Uji Analisis Statistik 116
1) Average Variance Extracted (AVE) 117
2) Cronbach's Alpha..... 118
4.2.5 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model..... 119
1) R Square Adjusted (R^2)..... 120
2) Uji Multikolinearitas (VIF)..... 120
4.2.6 Analisa Bootsrapping SmartPLS (pengujian hipotesis. 122
1) Pengujian Uji f Simultan 122

2) Uji t Statistic 123
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 125
5.2 Saran 126
DAFTAR PUSTAKA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebuah asset bagi organisasi karena dengan melalui pemanfaatan sumber daya manusia inilah organisasi mampu mencapai sebuah tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016: 9) bahwa dalam mencapai tujuan daari organisasi maka sumber daya manusia harus dikelola secara professional agar berkembang produktif dan wajar yang pada akhirnya meningkatkan kinerja, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya Berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Keberhasilan sebuah instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yg baik dalam kualitas dan kuantitas. Dari sisi kualitas hal itu diperoleh dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan dalam instansi pemerintah hubungan secara langsung antara pimpinan dengan pegawai pada staff bawah sangat jarang terjadi. Hal ini sangat mempengaruhi semangat, loyalitas dan disiplin pegawai, walaupun pengaruhnya hanya sebagian kecil (Simon, 2017)

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menyelesaikan dan menjalankan tugas yang menjadi sebuah tanggungjawab masing-masing.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sumber daya manusia yang berkualitas ini adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang diharapkan untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugasnya tersebut ini berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi pemerintah. Kinerja pegawai yang ada pada suatu pemerintahan atau instansi harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapatkan kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya.

Kejaksaan Tinggi Riau adalah suatu lembaga pemerintahan yang berada dibawah jajaran Kejaksaan Agung RI berada pada daerah tugas di wilayah Provinsi Riau, yang melaksanakan tugas dan wewenang serta fungsinya didaerah hukum yang bersangkutan sesuai dengan peraturan peraturan perundang- undangan dan kebijaksanaan yang di tetapkan oleh Jaksa Agung. Sesuai undang- undang no.16 Tahun 2004 yang menggantikan UU no.5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan RI, Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum di tuntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan korupsi, kolusi, dan Nepotisme (KKN)

Untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja di jajaran Kejaksaan RI membutuhkan kerja keras dan sungguh-sungguh dari semua pihak. Pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan hal yang wajib dan menentukan dalam pelaksanaan pembaharuan dan perubahan ataupun reformasi birokrasi. Untuk itu sebagai aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan, maka di pandang perlu agar memperhatikan hal-hal yang berkaitan dalam peningkatan kerja pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020). Secara sederhana, (Afandi, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan diatas mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Untuk melihat data komposisi pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau

No	Jabatan	Jumlah	
		PNS	Honor
1	Kepala Kejaksaan Tinggi Riau	1	-
2	Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi Riau	1	-
3	Asisten Intelijen	1	-
4	Asisten Tindak Pidana Umum	1	-
5	Asisten Tindak Pidana Khusus	1	1
6	Asisten Perdta dan Tata Usaha Negara	1	1
7	Asisten Pengawasan	1	1
8	Pengawal Tahanan	12	7
9	Pengemudi Tahanan	4	2
10	Pengolah Data Sistem Akuntansi Kejati Riau	11	5
11	Pengolah Dokumentasi	10	2
12	Operator IT	16	2
13	Pengelola Keuangan	6	1
14	Pengelola Kepegawaian	14	1
	Jumlah	80	25

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau, 2025

Dari tabel diatas dapat diterangkan bahwa komposisi pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau pada tahun 2025 dengan jumlah pegawai PNS 80 orang dan pegawai honorer 25 orang. Hal ini membuktikan bahwa tugas instasi Kejaksaan Tinggi Riau harus mengoptimalkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan kebijakan dari instansi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah salah satunya kompentensi pegawai dalam bekerja. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam setiap proses kegiatan dan aktivitas kerja di dalam suatu instansi termasuk di Kejaksaan Tinggi Riau. Semakin banyak kompetensi yang di kembangkan dan di pertimbangkan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang ada pada pegawai tersebut. Kompetensi ialah kemampuan yang menunjukkan karakteristik yang stabil berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental dari seseorang. Kompetensi seseorang menjadi sebuah ciri dasar individu yang dikaitkan dengan

standar kriteria kinerja yang efektif dan superior. Kompetensi ini dapat menentukan perilaku dan kinerja seseorang yang juga di tentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang sudah ditentukannya. Untuk melihat penilaian kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau tahun 2025

No	Kegiatan Tugas	Target		Realisasi		Pencapaian	
		Quantity	Quality	Quantity	Quality	Quantity	Quality
1	Penyiapan bahan usulan, pengangkatan, pemberhentian, pensiun dan kenaikan gaji pegawai	35	100	22	80	72	80
2	Pembinaan kerohanian dan kesejahteraan pegawai.	12	100	10	80	90,67	80
3	Penyiapan dan pelaksanaan kepegawaian organisasi dan analisis jabatan	2	100	2	80	100	80
4	Pengembangan pegawai	1	100	1	80	100	80
5	Penyiapan dan pelaksanaan mutasi pegawai dan serah terima tugas	4	100	4	80	100	80
6	Pembuatan laporan rekapitulasi absensi, apel kerja dan kegiatan lainnya	12	100	10	80	90,67	80
7	Penyiapan bahan usulan cuti pegawai dan pelaksanaan cuti pegawai	30	100	25	80	85,67	80
8	Monitoring surat masuk dan keluar	12	100	11	80	92,78	80

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau, 2025

Dari tabel diatas dapat menunjukkan bahwa bahwa pencapaian kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau pada tahun 2025 kurang tercapai dengan target yang sudah di tetapkan. Pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir untuk unit kerja pembinaan kepegawaian terdapat tugas yang belum bisa mencapai target hal ini berarti masih terdapat kekurangan pada kinerja pegawai. Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya penempatan pegawai (Siagian, 2014)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kompetensi pegawai sebagai elemen yang penting dalam menentukan keberhasilan dari organisasinya, dengan hal ini bahwa kompetensi hanya akan berhasil apabila tujuan dari inisiatif kompetensi ini disusun secara jelas maka harus dapat diimplementasikan sesuai dengan visi, misi dan tata nilai dari tujuan organisasi tersebut. Untuk melihat data kompetensi pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Kompetensi Kerja Pegawai Berdasarkan Keterampilan dan Lulusan Pendidikan

No	Jabatan	Lulusan	Syarat Keterampilan	Kesesuaian
1	Pengawal Tahanan	SMA	• Memiliki sertifikat keterampilan bela diri	Tidak sesuai
2	Pengemudi Tahanan	SMA	• Memiliki sertifikat keterampilan bela diri • Sertifikat Komputer	Tidak sesuai
3	Pengolah Data Sistem Akuntansi Kejati Riau	S1	• Memiliki *Chartered Accountant (CA*)	Sesuai
4	Pengolah Dokumentasi	S1	• Sertifikat Komputer	Tidak sesuai
5	Operator IT	S1	• Sertifikat Komputer	Sudah sesuai
6	Operator IT	S1	• Sertifikat Komputer	Sudah sesuai
7	Pengelola Keuangan	S1	• Memiliki *Chartered Accountant (CA*)	Sudah sesuai
8	Pengelola Kepegawaian	S1	• Memiliki sertifikat komputer	Belum sesuai

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau, 2025

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa data kompetensi kerja pegawai Berdasarkan keterampila dan lulusan pendidikan. Dari hal tersebut dapat dlihat bahwa masih ada pegawai yang belum sesuai dengan kriteria dan kualifikasi kompetensi yang diminta. Hal ini membuat kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Permasalahan yang terjadi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Riau ini memiliki pegawai yang masih kurang berkompeten untuk melaksanakan hasil

kerjanya banyak dari pegawai yang memiliki Pendidikan tinggi dan bagus tetapi untuk melakukan pekerjaan pegawai masih lalai dengan sikap yang kurang diterima oleh pegawai yang lain, artinya kemampuan pegawai dalam bekerja secara professional masih kurang tanggap dan cepat sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

Selain kompetensi, penempatan pegawai juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Penempatan pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi sebab jika seseorang ditempatkan pada posisi kerja yang salah maka akan berdampak pada kinerja, oleh karena itu penempatan harus berdasarkan prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan gairah kerja sehingga mencapai hasil yang optimal (Muaja et al., 2017). Untuk melihat data penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Data Penempatan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau

No	Jabatan Dalam SK (Surat Keputusan)	Penempatan Kerja	Lulusan	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	Pengawal Tahanan	Operator IT	D3 Perkantoran	5 Orang	Tidak Sesuai
2	Pengemudi Tahanan	Operator IT	D3 Akuntansi	5 Orang	Tidak Sesuai
3	Pengawal Tahanan	Supir Kajati	SMA	2 Orang	Tidak Sesuai
4	Pengemudi Tahanan	Sekretaris Atasan	D3 Komputer	5 Orang	Tidak Sesuai
5	Pengolah Data Sistem Akuntansi Kejati Riau	Bagian persuratan	S1 Akuntansi	2 Orang	Tidak Sesuai
6	Pengolah Dokumentasi	Bagian Persuratan	S1 Hukum	2 Orang	Tidak Sesuai
7	Operator IT	Sekretaris Atasan	S1 Ilmu Komunikasi	2 Orang	Tidak Sesuai
8	Operator IT	Supir Asisten	S1 Hukum	3 Orang	Tidak Sesuai
9	Pengelola Keuangan	Bidang Kepegawaian	S1 Akuntansi	6 Orang	Tidak Sesuai

10	Pengelola Kepegawaian	Bagian Vidcon	S1 Administrasi Publik	2 Orang	Tidak Sesuai

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau, 2025

Dari tabel diatas merupakan data penempatan kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau, tabel tersebut menjelaskan bahwa pegawai dengan lulusan yang diminnta namun belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini yang membuat kinerja pegawai belum optimal. Ketidaksesuaian antara kualifikasi yang disyaratkan dengan kondisi aktual dapat mempengaruhi kinerja pada kantor kejaksaan oleh karena itu pihak kantor kejaksaan dapat memberikan pelatihan sebagai solusi kepada pegawai yang belum memiliki sertifikasi dan pada staf yang belum menguasai penggunaan Microsoft sehingga dapat meningkatkan kinerja. pelatihan merupakan cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja (Dessler, 2016)

Penempatan pegawai harusnya dilaksanakan dengan tepat agar tujuan yang ingin dicapai kejaksaan dapat tercapai, selain itu pegawai yang senang dengan penempatan kerjanya akan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan segala kemampuan terbaik untuk organisasi (Cahyanti & Nugroho, 2019). Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan kerja dapat berdampak pada ketidakpuasan pegawai sehingga kontribusi kerja pegawai tidak maksimal (Ardana et al., 2012)

Penempatan kerja adalah penempatan seseorang ke posisi ke pekerjaan yang tepat dan yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan (Jackson,2016). Dalam

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menempatkan pegawai nya juga memerlukan penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan bidangnya. Jika penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan yang di inginkan di Kejaksaan Tinggi Riau dapat tercapai dengan baik.

Di Kejaksaan Tinggi Riau masih ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Pegawai sebagai pengawal tahanan di tempat kan di bagian operator IT, dan pegawai sebagai pengemudi tahanan di tempatkan sebagai sekretaris Kajati. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi masalah tersendiri bagi badan/lembaga Negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda.

Penempatan pegawai harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peniliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka adapun rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Apakah kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau
2. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau
3. Apakah kompetensi kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

a) Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan penempatan kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau
b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi penempata kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau
c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

a) Bagi Peneliti

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi pengetahan bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan tentang kompetensi, penempatan kerja dan kinerja pegawai.

b) Bagi Instansi

Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sebuah informasi yang baik berupa manfaat kepada pihak manajemen perhotelan sebagai bentuk pertimbangan dan bahan untuk kajian dan kebijakan di masa yang akan datang terhadap kompetensi, penempata kerja dan kinerja pegawai

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penelitian ini merupakan penelitian pendahulu atau utama yang terdiri dari Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan mengenai pengertian dari teori pada variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam hal ini penulis berikan lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan singkat mengenai di Kejaksaan Tinggi Riau, Visi dan Misi di Kejaksaan Tinggi Riau, Struktur Organisasi di Kejaksaan Tinggi Riau dan Aktivitas perusahaan, Hasil penelitian identitas responden, analisis deskriptif kompetensi, penempatan kerja dan kinerja, analisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubung dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada pimpinan dan pegawai di di Kejaksaan Tinggi Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sumber daya manusia sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki sesorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017: 140) kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Wibowo (2019: 110), menjelaskan kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan atas keterampilan, pengetahuan dan dukungan sikap yang menuntut pekerjaan tersebut.

Kompetensi dapat juga diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 2014). Jadi, kompetensi

merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang pegawai. Menurut Sedermayanti (2017: 11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan mengahasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Kompetensi memang sangat menentukan kemampuan saing sebuah organisasi atau perusahaan, terlebih lagi yang menyandarkan kekuatan pada profesionalisme orang yang terjadi pada setiap perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015: 78), kompetensi sumber daya manusia yaitu memiliki kemampuan komputer (eksekutif lini), memiliki pengetahuan yang luas tentang visi, memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan, dan memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia

Pengertian kompetensi oleh Moeheriono (2014: 5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Rivai (2017: 298) definisi kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu komponen tentu saja cakap, mampu atau terampil.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Walaupun bukanlah suatu patokan baku, tetapi pada umumnya perusahaan ingin memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi (Spencer & Spencer, 2014), antara lain sebagai berikut:

1) Semangar berprestasi untuk mencapai target kerja (Achievement to work)
2) Teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja (Concern for order)
3) Proaktif (Initiative)
4) Punya keingintahuan tinggi (Informatioan seeking)
5) Berempati terhadap orang lain (Interpersonal understanding)
6) Berorientasi kepada pelanggan (Costumer service orientation) *bila perusahaan bergerak dibidang jasa pelayanan
7) Kemampuan komunikatif yang diplomatis dan persuasif (Communicative–*impact and influence*)

Surya Dharma, (2013: 89) memaparkan, untuk mencapai proses perolehan kompetensi harus melalui penilaian khusus. Hal tersebut meliputi:

1) Aspek Pengakuan (Recognition)

   Hal ini merupakan proses pengenalan dimana para individu akan diberikan sebuah pilihan tergadap sebuah kompetensi yang relevan.

   Dalam penilaian ini, individu harus memilih sebuah aspek yang menuntutnya sesuai dengan pengalamannya. Tujuannya adalah untuk melihat potensi dari individu tersebut. Dari adanya potensi ini melibatkan seseorang yang mampu memperbaiki hal yang dapat dijadikan dasar keputusannya dalam melakukan pekerjaan dan dari pengakuannya ini melibatkan sumber daya manusia yang baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Aspek pengalaman (Understanding)

Dalam hal ini, individu akan diberikan sebuah pemahaman terhadap sebuah uji kompetensi. Hal ini bertujuan untuk melihat hasil dari penerapan sebuah kompetensi.

3) Pengkajian (Assessment)

Pengkajian adalah salah satu upaya kesimpulan dari hasil kompetensi yang diikuti oleh para peserta.

Dengan demikian para peserta atau individu tersebut mengetahui batasan-batasan yang dimilikinya. Tentu saja hal ini bertujuan untuk membangun motivasi yang jelas, agar para peserta lebih ideal.

4) Umpan balik (Feedback)

Hal ini merupakan sebuah pelatihan agar peserta dapat mengimplementasikan minat dan aspek yang berkaitan dengan individu dalam sebuah kompetensi.

5) Permohonan kerja (Job Application)

Setelah melakukan serangkaian penilaian kompetensi dan beberapa pelatihan. Maka peserta dapat mengimplemantasikan dalam kehidupan nyata.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu lainnya. McAshan (dalam Sudarmanto, 2015: 48) Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

perilaku psikomotorik tertentu. Pengertian dan arti kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2013: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Menurut Wibowo (2015: 86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013: 11) level kompetensi adalah sebagai berikut: Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseoranguntuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Social role adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. Self image adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merekflesikan identitas, contoh melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.

2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi

Untuk menilai sebuah kompetensi kerja, maka harus dilakukan penilaian yang lebih spesifik. Menurut Kunandar (2017: 72) kompetesi sendiri, dapat dibagi menjadi 5 (lima) jenis bagian yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Penilaian kompetensi intelektual, merupakan penilaian terhadap sebuah perangkat pengetahuan yang ada dalam diri seseorang yang menjadi acuan dan diperlukan untuk menunjang kinerja.
2) Penilaian kompetensi fisik, merupakan penilaian untuk melihat kemampuan fisik seseorang yang dibutukan untuk pelaksaan tugas.
3) Penilaian kompetensi pribadi, merupakan penilaian perilaku yang berhubungan dengan kemampuan seseorang.

   Hal ini untuk mengenal karakteristik yang mendalam. Seperti mental, ketelitian, pengambilan keputusan, dan lainnya.
4) Penilaian kompetensi sosial, merupakan penilaian pada perilaku tertentu pada seseorang yang berkaitan erat dengan lingkungan sosialnya.
5) Penilaian kompetensi spiritual, merupakan penilaian pemahaman spiritual seseorang, penghayatan spiritualnya, dan juga penilaian terhadap pengalaman nilai serta kaidah keagamaannya.

Menurut Hutapea dan Thoha (2016: 78) terdapat beberapa jenis kompetensi yaitu adalah sebagai berikut:

a) Kompetensi fungsional kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan
b) Kompetensi perilaku mencakup semua aspek perilaku individu yang dapat menciptakan kesuksesan atau kegagalan bagi individu dalam melakukan pekerjaan
c) Kompetensi pengetahuan meliputi kompetensi factual, konseptual, dan procedural

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

d) Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional.

2.1.3 Manfaat Dari Sebuah Kompetensi

Kompetensi individu ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau juga profesinya. Menurut Ruky (di dalam buku Edy Sutrisno 2015: 42), ada bebrapa manfaat dalam merekrut pekerja yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

1) Memperjelas standar kerja serta juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2) Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3) Kecakapan tenaga kerja itu akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bisa dijadikan dasar di dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5) Kompetensi itu dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perusahaan yang terjadi.
6) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan didalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Setiap individu patut mempersiapkan diri bila dirinya akan melakukan sebuah penilaian sebuah kompetensi. Aspek mental adalah sesuatu hal yang patut diperhatikan agar penilaian kompetensi mencapai nilai yang maksimal. Menurut

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Widyasari (2016) kompetensi memberikan manfaat kepada berbagai pihak, bagi pegawai, organisasi, maupun industri sebagai suatu kesatuan. Secara lebih jelas, manfaat kompetensi bagi pegawai dan organisasi adalah sebagai berikut:

1) Bagi pegawai
    a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
    b. Adanya kesempatan bagi karyawaan untuk mendapatkan pendidikan dan latihan melalui akses sertifikasi nasional dengan berbasis standar yang ada.
    c. Penetapan sasaran sebagai sarana perkembangan karir.
    d. Kompetensi akan memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
    e. Penilaian kinerja yang kebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
    f. Meningkatkan keterampilan dan "marketability" sebagai pegawai.
2) Bagi organisasi
    a. Pemetaan akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dan dibutuhkan
    b. Meningkatkan efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

c. Sasaran yang jelas pada program pendidikan dan pelatihan yang difokuskan pada kesenjangan antara keterampilan dan persyaratan yang dibutuhkan.
d. Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
e. Terjadi komunikasi penghargaan yang jelas mengenai keterampilan dan pengetahuan pegawai.
f. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2016: 339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

   Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, merka ridak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

   Ketarampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlikan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapannkelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannnya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka merasa tidak didengar.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.1.5 Dimensi Kompetensi

Menurut Moeheriono (2019: 78) Dimensi kompetensi dalam individu terdiri dari beberapa macam. Secara rinci, terdapat 5 aspek/dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu diantaranya:

1) Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai degan standar ditempat kerja.
2) Keterampilan mengelola tugas (Task management skills), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda, yang muncul didalam pekerjaan.
3) Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills), yaitu keterampilan untuk mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4) Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5) Keterampilan beradaptasi (Transfer skill), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2.1.6 Tujuan Kompetensi

Kompetensi pun memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari beberapa para ahli yang mengemukakan tentang tujuan dari kompetensi agar suatu perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para pegawai pun harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Menurut menurut Hutapea dan Nuriana (2018) kompetensi dalam perusahaan pada umumnya bertujuan untuk :

1) Pembentukan Pekerjaan

   Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk enggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan

   Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi

3) Rekrumen dan Seleksi Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.
4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

   Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.
5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi

   Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.
6) Pembelajaran Organisasi

   Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi

   Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

8) Sistem Imbal Jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompentesi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno 2016: 204) sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Misal seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan / keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau teaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misal, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Menurut Spencer (2016: 32) untuk mengukur kompetensi menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Keahlian teknis

Penguasaan bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan dan motivasi untuk menggunakannya, mengembangkan, dan membagikan pengetahuannya terkait dengan pekerjaan kepada orang lain

b. Percaya diri

Keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan

c. Perhatian terhadap kejelasan tugas

Dorongan dalam diri seseorang untuk memastikan atau mengurangi ketidakpastian khususnya berhubungan dengan penugasan, kualitas dan ketelitian kerja

d. Empati

Kemampuan untuk memahami hal-hal yang tidak di ungkapkan dengan perkataan yang bisa berupa atas pemahaman perasaan, keinginan atau pemikiran dari orang lain.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.2. Penempatan Kerja

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut (Siagian & Pohan, 2024) penempatan kerja urusan SDM merupakan salah satu hal yang dianggap penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu permasalahannya adalah lapangan kerja. magang merupakan suatu kegiatan untuk menentukan apakah seorang karyawan cocok untuk menduduki posisi tertentu di perusahaan atau tidak. Penempatan (*placement)* adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut

Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2016). Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru (Mangkuprawira, 2018)

Menurut (Fathurachman, 2021) Penempatan kerja merupakan salah satuupaya menyalurkan keterampilan tenaga kependidikan secara lebih baik melalui penempatan tenaga kependidikan pada jabatan yang paling cocok untuk mencapai kepuasan kerja dan prestasi maksimal.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Penempatan Adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan yang barunya (Rifa'I, 2015: 170). Setiap dari instasi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yag memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggungjawabnya, dengan kata lain calon yng ditempatkan harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Menurut (Hariandja, 2015: 63) menyatakan bahwa penempatan merupakan proses penguasaan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Siswanto (2016: 53) menjelaskan bahwa penempatan pegawai Adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilakukan secara kontiniutas serta mampu mempertanggungjawabkkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tangungjawab.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuia dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal

Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Marihot, 2015)

Berdasarkan pengertian diatas bahwa penempatan kerja merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemmapuan pegawai sebaik-baiknya dengan jalan penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh kepuasan dan prestasi kerja yang optimal.

2.2.2 Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya memiliki tujuan. Tujuan ini berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia menempatkan seorang karyawan atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut (Siagian, 2018: 154) maksud diadakan penempatan pegawai ialah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian. Tidak semua organisasi atau instansi melakukan system penempatan memiliki tujuan yang sama. Mondy (2018: 252) menjelaskan bahwa pada umumnya organisasi mengadakan penempatan kayawan bertujuan untuk menempatkan karyawan yang mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatan kinerja karyawan, penempatan kerja sebagai langkah meningkatkan semangat dan gairah kerja, penempatan kerja untuk

meningkatkan persaingan yang sehat, penempatan kerja untuk saling menggantikan posisi yang kosong, penempatan kerja untuk rangka promosi dan penempatan untuk menguangi labour turn over.

2.2.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 129) dalam melakukan penempatan pegawai maka harus ada indikator nya sebagai berikut:

1) Pendidikan, pendidikan harus dimiliki oleh seseorang pegawai minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif
2) Pengetahuan kerja, pengetahuan kerja yang mesti dimilki oleh seorang pegwai dengan wajar yaitu pengetahuan sebelum di tempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3) Keterampilan kerja, kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus di peroleh dalam praktek, keterampilan erja ini dapat dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu keterampilan mental seperti menganalisa data, dan membuat keputusan. Keterampilan fisik seperti membenarkan Listrik dan lain-lain.
4) Pengalaman kerja, pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2013: 62) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutang secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono, 2021: 64-65)

Menurut (M. Hasibuan, 2011: 56-57) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2005: 122-123) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Umar, 2002: 78), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Soetrisno, 2016: 14-15) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan

oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut (Ruky, 2012: 56) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (o*utcom*es) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2020: 13-15) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2007: 44-46) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2014: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2014: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut (Muis, 2022: 76) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut (Nawawi, 2001: 43) kinerja adalah kemajuan dalam menjalankan tugas dan pencapain standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut (Jackson et al., 2010: 93) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut (Wibowo, 2020: 56) (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Menurut (Ulum & Press, 2016: 43) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wijayanti, 2012: 45) menyatakan bahwa kinerja adalah "Kemampuan dalam menjalankan tugas dan

pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondidi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut (Atijah & Bahri, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Keterampilan Atau Pengalaman

   Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dangan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihn kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

   Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan

fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir sesorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin brtambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapt perhatian yang serius.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut (M. Hasibuan, 2011: 89) "Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang karyawan didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarnya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan karyawan yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut (Indrastuti et al., 2022: 32) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkas proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja karyawan

Menurut (Kartono, 2014: 59) yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat dan manahan orang di dalam organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab karyawan

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri karyawan.

Menurut (Ruky, 2002: 32) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dirniliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kernampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang rnerupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110—120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapat kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya rnerupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adannya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut (Muchdarsyah, 2010: 23-24) bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

1) Kemampuan kerja yang tinggi
2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
3) Jaminan sosial yang memadai
4) Kondisi kerja yang manusiawi
5) Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut (Muis, 2022: 42) Motivasi berasal dan bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan

pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian (Mungin Eddy Wibowo, 2015: 232) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.3 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2011: 31) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013: 31):

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Kemampuan kerja

   Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

   Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

   Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

4. Kejujuran

   Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubunan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang karyawan berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.3.4 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

1) Memberikan briefing (penjelasan)
2) Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.3.5 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja (Edy Soetrisno, n.d.; S. P. Siagian, 1991: 42) adalah :

1) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir
2) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
3) Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individu
4) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
5) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan
2) Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing- masing pekerja
3) Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
4) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
5) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka
6) Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
7) Mendorong pengembangan pribadi

Secara umum manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan karyawan dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan Strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem *feedback* terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja Untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian karyawan dan lain-lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas karyawan yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja suistainble, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja, mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan, menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja, memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan, manajer dan karyawan membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan, menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja, landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan, mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai karyawan. Fungsi manajemen kinerja sebagai proses yang terintegrasi (Sari et al., 2020: 53):

1) Manajemen kinerja
2) Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi Manajemen reward
3) Meningkatkan efektifitas manajerial
4) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi

Kelima fungsi manajemen kinerja diatas adalah suatu yang saling terintegrasi satu dengan lainnya. Satu dan lainnya saling mendukung sehingga akan

menguntungkan bagi individu dan organisasi tempat individu tersebut bernaung, oleh karena itu kelima hal itu tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

2.3.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2008: 67) yaitu :

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta juga hasilnya. Adapun indikator kuantitas adalah:
   a) Tingkat waktu dalam bekerja
   b) Tingkat pencapaian target kerja
   c) Penyelesaian pekerjaan yang efektif
2. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari sutau aktivitas. Adapun indikator kualitas adalah:

a) Kemampuan melakukan pekerjaan
b) Terampil dalam melakukan pekerjaan
c) Kesesuaian hasl kerja dengan perintah atasan

3. Kemandirian adalah sebuah hal yang berhubungan dengan peninjauan kapasitas pegawai dalam bekerja dan menjalan kan kewajiban tanpa mengharapkan pertolongan dari pihak lain, bahwa mandiri seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai. Adapun indikator dari kemandirian adalah:
   a) Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan
   b) Tidak melimpahkan pekerjaan pribadi kepada orang lain
4. Inisiatif adalah sama halnya dengan pertanggungjawaban dan inisiatif seorang pegawai untuk merasa leluasa dalam menyelsaikan tugasnya, kesanggupannya untuk melaksanakan tugasnya. adapun indikator dari inisiatif adalah:
   a) Menyelesaikan pekerjaan tanpa dituntut oleh instansi
   b) Memutuskan pekerjaan tanpa perintah atasan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai dasar dan acuan dalam menilai dan melihat sejauh mana penelitian ini yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Untuk melihat penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Dhika Kusumawardana (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo	Kompetensi=X1 Penempatan=X2 Kinerja=Y Kepuasan=Z	Smartpls	Hasil penelitian menerangkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diintervening oleh kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo
2	Wahyun, Rini Tri, and Nelly Martini. (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang	Kompetensi=X1 Penempatan=X2 Kinerja=Y	Uji t parsial	Hasil penelitian menerangkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
3	Permatasari, Utami, Harlen Harlen, and Machasin Machasin (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau	Kompetensi=X1 Penempatan=X2 Kepuasan=Y	Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Sudiantini, Dian (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompetensi=X1 Penempatan=X2 Kinerja=Y	SPSS 26	Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negri sipil
5	Assa, Christina Gloria Haruka (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian	Kompetensi=X1 Penempatan=X2 Kinerja=Y	Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

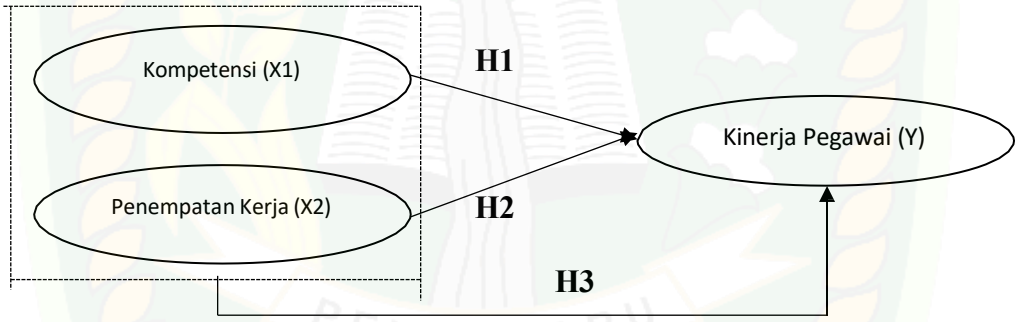
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA			kinerja pegawai negri sipil Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian sebagai dasar kerangka dari sebuah penelitian yang akan di nilai selanjutnya dan dilakukan untuk mencapai sebuah dasar pada penelitian ini sebagai sebuah kerangka. Untuk melihat kerangka penelitian dari penelitian ini dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Gordon (2015) dan Mangkunegara (2016)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori relevan yang sudah di ungkapkan maka penulis akan merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

1) Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau
2) Diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3) Diduga kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah peneltiian kuantitatif deskriptif. Kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015: 53) penelitin dengan landasan positivisme yang bertujuan untuk meneliti populasi atau pada sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menggambakan dan menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini ialah pendekatan korelasi yaitu suatu pendekatan penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan bagaimana pengaruh antar variabel. Berdasarkan teori diatas peneliti ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kompetensi kerja (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau yang beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman No.375, Tengkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi Kerja (X1) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2015)	Pengetahuan (Knowledge)	• Pengetahuan kerja yang maksimal • Memahami perencanaan kerja dengan baik	Ordinal
	Pemahaman (Understanding)	• Memahami permasalahan kerja • Menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	Ordinal
	Skill	• Meningkatkan skill dan inovasi yang baik • Keterampilan kerja yang terinovasi	Ordinal
	Nilai (Values)	• Kepribadian sesama rekan kerja • Memiliki penilaian kerja yang baik	Ordinal
	Sikap (Attitude)	• Menerima semua resiko kerja • Bersikap sopan dan ramah kepada atasan dan rekan kerja	Ordinal
Penempatan Kerja (X2) penempatan merupakan proses penguasaan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Hariandja, 2015: 16)	Pendidikan	• Tingkat pendidikan yang tinggi • Pendidikan yang sesuai spefisikasi pekerjaan	Ordinal
	Pengetahuan Kerja	• Pemahaman yang sesuai • Memiliki gagasan dan ide yang membantu pekerjaan	Ordinal
	Keterampilan Kerja	• Terampil menganalisa pekerjaan • Mampu mempraktikkan informasi terbaru	Ordinal
	Pengalaman Kerja	• Penempatan berdasarkan pengalaman kerja • Menguasai bidang pekerjaan secara optimal	Ordinal

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kinerja (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014: 92)	Kuantitas	• Tingkat waktu dalam bekerja • Tingkat pencapaian target kerja • Penyelesaian pekerjaan yang efektif	Ordinal
	Kualitas	• Kemampuan melakukan pekerjaan • Terampil dalam melakukan pekerjaan • Kesesuaian hasil kerja dengan perintah atasan	Ordinal
	Kemandirian	• Mandiri dalam menyiapkan pekerjaan • Tidak bergantung kepada orang lain • Menguasai pekerjaan dengan baik	Ordinal
	Inisiatif	• Menyelesaikan pekerjaan tanpa dituntut oleh instansi • Siap dengan kritik dan saran selama bekerja • Semangat melakukan tugas baru	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut (Ismiyanto, 2019: 72) Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan data penelitian. Jumlah Populasi yang diambil dalam penelitian ini tidak dapat diketahui dan tidak dapat dijabarkan dalam penelitian ini dikarenakan bersifat data privasi dari perusahaan. Maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan untuk jumlah populasi pada penelitian

ini merupakan seluruh pegawai yang bekerja pada Kejaksaan Tinggi Riau yang berjumlah 119 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Margono, 2010: 45) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan jenis teknik *non-probability*. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sample tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling,* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Dengan mengacu kepada uraian perhitungan diatas maka peneliti akan memilih jumlah sampel yang digunakan sebesar 86 orang yang diambil yaitu pegawai PNS pada Kejaksaan Tinggi Riau dan pegawai yang mendapatkan penempatan kerja. Untuk melihat jumlah sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Asisten Pengawasan	1
2	Pengawal Tahanan	12
3	Pengemudi Tahanan	4
4	Pengolah Data Sistem Akuntansi Kejati Riau	11
5	Pengolah Dokumentasi	10
9	Pengelola Kepegawaian	14
10	Pegawai penempatan kerja	34
	Jumlah	86

Sumber: Kejaksaan Tinggi Riau, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data inilangsung memberikan data kepada peneliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang dibagikan pada pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015: 94) Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data. Sedangkan sumber sekunder menurut Sugiyono (2017) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewatdokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai data pembelian konsumen, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016, p. 195) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dijawabnya.

Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Menurut (Kriyantono, 2013, p. 63) skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap. Objek sikap ini telah ditentukan secara spesifik dan sistematik oleh peneliti

Menurut (Sugiyono, 2016, p. 25) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepadaresponden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *ordinal.*

2) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik *non* interaksi yang dilakukan oleh si peneliti agardata yang diperoleh semakin kuat. Untuk memeperoleh data ini dengan cara melakukan suatu pengamatan berkas dari ruangan kerja pimpinan perusahaan maupun para karyawan perusahaan sebagai acuan dalam hasil penelitian, peneliti akan meninjau dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2016), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2016: 78) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

1) Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-GeisserQ-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama denganregresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang subtantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS, yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang rellevansi untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (nol) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

Tabel 3.3
Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
Convergent Validity	Loading Factor	> 0.70
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0.50
Discriminant Validity	Cross Loading	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	> 0.70
	Composite Reliability	> 0.70

Sumber : Gozali dan latan(2020:71)

2) Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan

tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006).

b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornnel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006).

c. Composite reability adalah indicator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,7.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indicator formatif yaitu:

1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruknya harus signifikan
2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengtahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H0 di tolak ketika t- statistic> 1,96. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai p<0,05

UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kejaksaan Tinggi Riau

Kejaksaan R.I. adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Didalam UU Kejaksaan yang baru ini, Kejaksaan ri sebagai lembaga pemerintahan yang fungsinya berkaitan dengan kekuaasaan kehakiman yang melaksanakan kekuasaan Negara dibidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan UU secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya. (Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021)

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang membawahi 7 (tujuh) Jaksa Agung Muda, 1 (satu) Kepala Badan Diklat Kejaksaan RI serta 33 Kepala Kejaksaan Tinggi pada tiap provinsi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia berada pada posisi sentral dengan peran strategis dalam pemantapan ketahanan bangsa. Karena Kejaksaan berada di poros dan menjadi filter antara proses penyidikan dan proses pemeriksaan di persidangan serta juga sebagai pelaksana penetapan dan keputusan pengadilan. Sehingga, Lembaga Kejaksaan sebagai pengendali proses perkara (Dominus Litis), karena hanya institusi Kejaksaan yang dapat menentukan apakah suatu kasus dapat diajukan ke Pengadilan atau tidak berdasarkan alat bukti yang sah menurut Hukum Acara Pidana.

Dalam melaksanakan penegakkan hukum, Kejaksaan tidak dapat bertindak diluar rambu-rambu hukum, yang merupakan asas legalitas yang bersifat universal dan mengikat bagi seluruh aparat penegak hukum dalam bertindak, kesenjangan antara harapan dan kenyataan tersebut harus dicapai oleh jajaran Kejaksaan Negeri Riau secara optimal

Sejalan dengan hal itu, pemberdayaan sumber daya manusia diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja yang profesional, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berhasil guna. Profesionalisme memerlukan pembenahan dan penguatan elemen dan unsur pendukung yaitu baik terhadap pelaku pelaksana, dalam hal ini adalah Jaksa dan seluruh pegawai Kejaksaan maupun terhadap sarana dan prasarana pendukung.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kinerja yang profesionalisme seorang Jaksa atau pegawai kejaksaan dapat diukur dari hasil yang telah dicapai secara menyeluruh dalam ukuran etik dan profesi. *Etik* berdasarkan *Doktrin Tri Krama Adhyaksa*, yang mempunyai nilai-nilai strategis yaitu melaksanakan tugas dengan Kesetiaan, Kejujuran, Bertanggung Jawab dan Bijaksana. Ukuran profesi berarti bekerja menurut aturan dan ketentuan yang telah ditentukan tanpa neko- neko atau mencederai korps yang berdampak pada kredibilitas institusi.

4.1.2 Visi dan Misi Kejaksaan Tinggi Riau

1. Visi Kejaksaan Tinggi Riau

Kejaksaan sebagai Lembaga penegak hukum yang bersih, efektif, efisien, transparan, akuntabel, untuk memberikan pelayanan prima dalam mewujudkan supremasi hukum secara professional, proporsional dan bermatabat yang berlandaskan keadilan, kebenaran, serta nilai-nilai kepatutan

2. Misi Kejaksaan Tinggi Riau

a. Mengoptimalkan pelaksanaan fungsi Kejaksaan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas penanganan perkara seluruh tindak pidana, penanganan perkara Perdata dan Tata Usaha Negara, serta mengoptimalkan kegiatan Intelijen Kejaksaan, secara professional dan bermartabat melalui penerapan Standard Operating Procedure (SOP) yang tepat, cermat, terarah, efektif dan efisien.
b. Mengoptimalkan peranan bidang Pembinaan dan Pengawasan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas bidang-bidang lainya, terutama terkait bidang-bidang lainya,terutama terkait dengan uapaya penegakan

hukum.

c. Mengoptimalkan tugas pelayanan public di bidang hukum dengan penuh tanggung jawab, taat azas, efektif dan efisien, serta penghargaan terhadap hak-hak publik.

d. Melaksanakan pembenahan dan penataan Kembali struktur organisasi kejaksaan, pembenahan system informasi manajemen terutama pengimplemasian program quickwins agar dapat segera diakses oleh Masyarakat, penyusunan cetak biru (blue print) Pembangunan sumber daya manusia Kejaksaan jangka menengah dan jangka Panjang.

e. Membentuk apparat Kejaksaan yang handal, Tangguh, professional, bermoral dan beretika guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang, terutama dalam Upaya penegakan hukum yang berkeadilan serta tugas-tugas lainya yang terkait

4.1.3 Logo Kejaksaan Tinggi Riau

Untuk melihat logo Kejaksaan Tinggi Riau dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Logo Kejaksaan Tinggi Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SATYA

Kesetiaan yang bersumber pada rasa jujur baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap diri pribadi dan keluarga maupun sesama manusia

ADHI

Kesempurnaan dalam bertugas dan berunsur utama pemilikan rasa tanggung jawab baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap keluarga dan terhadap sesama manusia

WICAKSANA

Bijaksana dalam tutur kata dan tingkah laku khususnya dalam pengetrapan kekuasaan dan kewenangannya

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Identitas responden merupakan salah satu hal yang menjadi penilaian peneliti untuk menujukkan sejauh mana identitas responden tersebut dinilai dan menjadi sebuah penilaian yang baik dalam penelitian ini, karena identitas ini lebih memperkirakan sejauh mana dan seefektif mana pelaksanaan dari penilaian pada sebuah penelitian yang akan dilakukan secara seimbang. Maka adapun identitas penelitian ini berisi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan masa kerja pegawai. Sehingga dapat ditunjukkan identitas responden pegawai dapat diterangkan berikut ini:

1) Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena jenis kelamin menentukan standar

efektivitas pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan membuat proses dalam pekerjaan lebih memadai. Dengan jenis kelamin juga menuntut karyawan untuk saling bekerja dengan baik. Maka dari itu untuk melihat jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	47	55
2	Perempuan	39	45
	Jumlah	86	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 86 orang. Dari tabel tersebut bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau 55%. Dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang atau 45%.

Maka dapat diartikan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Raiu ini ialah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa pekerjaan atau bidang kerja pada Kejaksaan Tinggi Riau lebih mengutamakan laki-laki karena lama menentukan dan menindak pidana secara adil dan seimbang.

2) Usia Responden

Usia merupakan salah satu sarana dan keunggulan yang menjadi sebuah fasilitas dari pada pekerjaan pegawai, dengan usia yang baik dan lebih muda membuat pegawai lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin, karena dengan usia juga sebagai penentu efektifnya kinerja dari pegawai tersebut. maka untuk melihat identitas responden dari usia dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25 tahun	13	15
2	26-30 tahun	21	24
3	31-40 tahun	32	37
4	>50 tahun	20	23
	Jumlah	86	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Dari penjelasan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 86 orang. Adapun pegawai yang berusia 20-25 tahun berjumlah 13 orang atau 15%. Pegawai dengan usia 26-30 tahun berjumlah 21 orang atau 24%. Pegawai dengan usia 31-40 tahun berjumlah 32 orang atau 37%. Dan pegawai dengan usia >50 tahun berjumlah 20 orang atau 23%.

Maka dari keterangan diatas mayoritas pegawai yang bekerja Kejaksaan Tinggi Riau ini ialah berusia 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa usia pada pegawai Kejaksaan Tinggi Riau memiliki usia yang matang dan produktif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dalam suatu instansi, dengan usia yang produktif ini mereka mampu menyiapkan pekerjaan dengan baik.

3) Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan seefektif mungkin, dengan Pendidikan juga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam sebuah instansi. untuk melihat identitas responden pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan tertinggi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	6	7
2	D3	12	14
3	S1	45	52
4	Pascasarjana (S2,S3)	23	27
	Jumlah	86	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Pada keterangan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi yang berjumlah 86 orang. Adapun pegawai dengan Pendidikan SMA/SMK berjumlah 6 orang atau 7%. Pegawai dengan tingkat Pendidikan D3 berjumlah 12 orang atau 14%. Pegawai dengan tingkat Pendidikan S1 berjumlah 45 orang atau 52%. Dan pegawai dengan tingkat Pendidikan S2 berjumlah 23 orang atau 27%.

Maka berdasarkan keterangan diatas mayoritas responden yang bekerja pada Kejaksaan Tinggi Riau ini ialah berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan bahwa instansi kejaksaan tinggi riau lebih membutuhkan pegawai pada tingkat Pendidikan tinggi seperti sarjana (S1 dan S2) hal ini agar lebih mampu pegawai tersebut berkompetitif dibidang kerjanya dengan kinerja nya yang baik dan pengetahuan yang dimilikinya.

4) Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tingkat masa dan pengalaman pegawai tersebut dalam melakukan tugasnya. Masa kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepemahaman pegawai dalam berka dengan pengalamannya kerjanya dalam

sebuah instansi. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5tahun	37	43
2	>5 tahun	41	48
3	10 tahun	8	9
	Jumlah	86	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Pada keterangan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 86 orang. Adapun pegawai yang bermasa kerja <5 tahun berjumlah 37 orang atau 43%. Pegawai dengan masa kerja > 5 tahun berjumlah 41 orang atau 48%. Pegawai dengan masa kerja 10 tahun berjumlah 8 orang atau 9%.

Maka dari hasil keterangan diatas jawaban yang paling tinggi ialah pegawai dengan masa kerja >5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan tingkat masa kerja pegawai yang sudah lebih dari 3 tahun akan membuat pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memikirikan tingkat pengembangan karir yang lebih menunjang menurutnya dengan memaksimalkan pengalaman kerjanya secara baik.

4.2.2 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas Data

a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu penilaian yang di munculkan dari measurement model dengan indicator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara

score item/ indicator score konstruknya. Indicator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70.

Maka demikian berdasarkan pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2016). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indicator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Pengujian validitas menggunakan convergent validity ini akan diberikan nilai yang baik dan dapat memberikan yang sesuai pada standar yang sudah di tetapkan apabila data tersebut dikatakan sudah tinggi dari nilai loadingnya. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan *convergent validity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Variabel	Kompetensi	Penempatan	Kinerja
Kompetensi	**0,755**		
	0,757		
	0,616		
	0,820		
	0,771		
	0,718		
	0,697		
	0,829		
	0,647		
	0,636		
Penempatan		**0,779**	
		0,834	
		0,807	
		0,778	
		0,595	
		0,820	
		0,673	
		0,731	
Kinerja			**0,780**
			0,513
			0,572
			0,771
			0,769

			0,818
			0,674
			0,757
			0,676
			0,791
			0,694
			0,756

Sumber: Smartpls 4.0, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada nilai konstruk variabel kompetensi, penempatan kerja dan kinerja memiliki nilai convergent yang diatas 0,70 dan masih ada juga beberapa yang mendekat nilai factor loading yang 0,60 sehingga dikatakan dikatakan Batasan yang wajar. Dan disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel gaji, insentif dan kinerja sudah tidak ada yang di eliminasi dari model nya serta dapat dilihat bahwa seluruh variabel kompetensi, penempatan kerja dan kinerja dengan pernyataan ini sudah memenuhi kriteria *convergent validity.*

b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai pada konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak memadai , cara melihat nilai diskriminan validity yaitu juga dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain. *Discriminant validity* yaitu pengukuran validitas dengan cara membandingkan korelasi indikator pada suatu konstruk lainnya.

Discriminant validity dikatakan baik apabila korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi indikator yang lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran

mereka lebih baik dari pada ukuran yang lainnya. (Ghozali, 2018). *Discriminant validity* dapat dilihat pada hasil *Forner-Larcker Critarian* dan *Cross Loading.*

Tabel 4.6
Discriminant Validity (Menggunakan Cross Loading)

	Kompetensi	Penempatan Kerja	**Kinerja**
X1.1	**0,755**	0,767	0,714
X1.2	**0,757**	0,686	0,634
X1.3	**0,616**	0,474	0,482
X1.4	**0,820**	0,749	0,662
X1.5	**0,771**	0,711	0,713
X1.6	**0,718**	0,628	0,634
XI.7	**0,697**	0,644	0,590
XI.8	**0,829**	0,714	0,671
X1.9	**0,647**	0,616	0,503
X1.10	**0,715**	0,779	0,741
X2.1	0,707	**0,834**	0,759
X2.2	0,684	**0,807**	0,681
X2.3	0,768	**0,778**	0,654
X2.4	0,518	**0,595**	0,475
X2.5	0,758	**0,820**	0,635
X2.6	0,607	**0,673**	0,527
X2.7	0,663	**0,731**	0,532
X2.8	0,636	**0,499**	0,525
Y1	0,702	0,660	**0,780**
Y2	0,569	0,546	**0,513**
Y3	0,499	0,496	**0,572**
Y4	0,634	0,648	**0,771**
Y5	0,675	0,679	**0,769**
Y6	0,654	0,672	**0,818**
Y7	0,589	0,582	**0,674**
Y8	0,560	0,555	**0,757**
Y9	0,575	0,516	**0,676**
Y10	0,642	0,544	**0,791**
Y11	0,582	0,619	**0,694**
Y12	0,616	0,679	**0,756**

Sumber: Discriminant Validity Smartpls 3.0, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dari keterangan tabel ini diterangkan bahwa memiliki nilai loading dari masing beberapa indikator terhadap konstuknya konstruknya dari nilai discriminant validity. Menurut Ghozali (2016: 89) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 dan masih berada diantara 0,50 dan 0,60 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas kriminan dalam penelitian ini antara nilai korelasi pervariabel lebih besar dari pada nilai korelasi berikutnya dan secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai dan sudah terdiskriminan dan lulus uji karena memiliki nilai diatas 0,70.

2) Uji Reliabilitas (Menggunakan *Composite Reliability*)

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2016: 72). Uji reliabilitas ini merupakan sebuah uji dari melihat dan menentukan nilai pada Cronbach alpha atau dengan konstruk yang masih dikatakan handal.

Composite ini merupakan untuk pengukuran nilai reliabilitas yang sesungguhnya karena dapat dilihat pada reliabilitas suatu variabel. Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability)

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi Kerja (X1)	**0,927**
Penempatan Kerja (X2)	**0,918**
Kinerja (Y)	**0,913**

Sumber: Composite Reliability Smartpls 3.0, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada hasil composite reliability atau uji reliabilitas pada variabel kompetensi kerja dengan nilai yang kuat yaitu sebesar (0,927), dan variabel penempatan kerja memiliki nilai sebesar (0,917), sementara variabel kinerja memiliki nilai yang kuat yaitu sebesar (0,913). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian (kompetensi kerja, penempatan kerjaa dan kinerja) ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang kuat dikarenakan dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilai uji reliabilitas yang baik atau dikatakan sudah kuat.

4.2.3 Analisis Deskriptif Penelitian

1. Variabel Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu lainnya. Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja

prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Adapun indicator dari kompetensi kerja pada pegawai Kejaksaan Tinggi Riau dapat dijelaskan berikut ini:

a. Pengetahuan kerja yang Maksimal

Pengetahuan dalam pekerjaan menjadikan sebuah keinginan seseorang dalam mengapresiasikan dirinya untuk memperbaiki kompetensinya dalam bekerja, pengetahuan yang maksimal mampu mengubah seseorang untuk memiliki keyakinan yang baik dalam bekerja. Dalam menjelaskan hal tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Kerja yang Maksimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	29
2	Setuju	35	41
3	Cukup Setuju	20	23
4	Tidak Setuju	6	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan tanggapan pegawai tentang pengetahuan kerja yang maksimal berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 25 orang atau 29%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 35 orang atau 41%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 20 orang atau 23% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 6 orang atau 7%.

Dari penjelasan diatas mayoritas jawaban responden ialah setuju dengan jumlah 35 orang. Dengan hal ini disebabkan bahwa pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Riau harus memiliki pengetahuan kerja yang baik dan optimal agar setiap tugas pokok dan fungsi kerja berjalan dengan maksimal.

b. Memahami Perencanaan Kerja dengan Baik

Pemahaman terhadap perencanaan kerja yang jelas dan baik menjadikan seseorang untuk mengubah dan mengonsepkan rencana kerjanya yang sejalan. Perencanaan kerja yang jelas dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai tersebut. Dalam menjelaskan tanggapan diatas maka dapat dijelaskan pada berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memahami Perencanaan Kerja dengan Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	43
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	8	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang memahami perencanaan kerja dengan baik yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 37 orang atau 43%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 31 orang atau 36%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 8 orang atau 9%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju dengan jumlah 37 orang, hal ini dapat dinilai bahwa pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau memiliki perencanaan kerja yang matang dan jelas sehingga rencana dan system kerja teratasi dengan baik meskipun ada pegawai yang belum mampu

merencanakan pekerjaannnya dengan baik tetapi membuat pegawai juga harus bekerja dengan cara yang sudah terencana.

c. Memahami Permasalahan Kerja

Memahami setiap permasalahan kerja dalam situasi yang kurang efektif dapat mengakibatkan seseorang harus saling melibatkan diri dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di instansi agar instansi memiliki pekerjaan yang mudah dan selesai. Untuk menjelaskan hal tersebut dapat diterangkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memahami Permasalahan Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	30
2	Setuju	27	31
3	Cukup Setuju	29	33
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang memahami permasalahan kerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 26 orang atau 30%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 27 orang atau 31%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 29 orang atau 33% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5%.

Dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, disebabkan pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau kurang memahami dan kurang mampu menyelesaikan setiap permasalahan tersebut, jarang pegawai dilibatkan untuk

menyelesaikan masalah yang urgent dan pegawai jika dihadapkan untuk menyelesaikannya mereka kurang mampu.

d. Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tuntas

Menyelesaikan pekerjaan yang secara tuntas dan efektif membuat pelaksanaaan dikatakan seimbang agar tujuan dan proses yang ada dalam setiap pekerjaan dikatakan efektif. Pekerjaan yang tuntas ini membuat hasil yang sebanding dalam rencana kerja, jika pekerjaan dilakukan secara tuntas maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dapat diterangkan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tuntas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	38
2	Setuju	36	42
3	Cukup Setuju	15	17
4	Tidak Setuju	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 33 orang atau 38%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 36 orang atau 42%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 15 orang atau 17% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang atau 2%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju, disebabkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan yang jelas dan selesai secara

tepat dan detail, tuntasnya pekerjaan karyawan berdasarkan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi.

e. Meningkatkan Skill dan Inovasi yang Baik

Skill dan inovasi yang baik dalam suatu pelaksanaan yang mampu memberikan langkah yang optimal bagi instansi adalah suatu hal yang diinginkan setiap pegawai yang bekerja, skill yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai secara maksimal. Untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai hal tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Skill dan Inovasi yang baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	22
2	Setuju	15	17
3	Cukup Setuju	17	20
4	Tidak Setuju	35	41
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang meningkatkan skill dan inovasi yang baik berjumlaah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 15 orang atau 17%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 17 orang atau 20% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 35 orang.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah tidak setuju, disebabkan bahwa pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Riau masih kurang mampu meningkatkan skill dan inovasi kerjanya yang baik dan update berdasarkan kebutuhan instansi, mereka hanya mengandalkan kemampuan yang ada dengan

tingkat pengalaman nya sendiri. Skill yang harus dimiliki setiap pegawai biasanya skill dalam berkomunikasi dan dalam pelaporan yang dilakukan secara tepat dan cepat.

f. Keterampilan Kerja yang terinovasi

Keterampilan kerja yang diinovasikan dalam suatu pekerjaan oleh pegawai akan menghasilkan setiap pekerjaan yang secara baik dan terampil. Jika seorang pegawai terampil dalam bekerja maka kompetensi yang diukur juga maksimal. Untuk menjelaskan tanggapan responden tentang hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Kerja yang Terinovasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	14
2	Setuju	21	24
3	Cukup Setuju	34	40
4	Tidak Setuju	19	22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diats merupakan jawaban responden mengenai keterampilan kerja yang terinovasi berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang atau 14%, pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 21 orang atau 24%, pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 34 orang atau 40% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 19 orang.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju dengan jumlaah 34 orang, hal ini disebabkan bahwa pegawai kurang memiliki keterampilan dalam membuat dan merencanakan pekerjaan yang baru, pegawai

selalu mengikuti system yang ada dan keterampilan yang sebelumnya sudah dimiliki.

g. Kepribadian sesama Rekan Kerja

Kepribadian adalah salah satu sikap alamiah yang ada dalam diri seseorang pegawai dalam menghasilkan pekerjaan disuatu instansi, kepribadian ini menunjukkan bagaimana mereka berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik. Untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian sesama Rekan Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	33
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	19	22
4	Tidak Setuju	7	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden tentang kepribadian sesama rekan kerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang atau 33%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 31 orang atauu 36%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 19 orang atau 22% dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju, dikarenakan bahwa rekan kerja memiliki kepribadian dan sifat yang baik selama bekerja dan mengkomunikasikan pekerjaannya, hal ini yang membuat setip pegawai selalu akur

dalam bekerja. Sikap dan kepribadian yang dimiliki oleh rekan kerja akan membuat hasil pekerjaan secara baik.

h. Memiliki Penilaian Kerja yang Baik

Penilaian kerja yang baik pada dasarnya ialah pegawai yang bekerja dengan nilai yang sejalan dengan kebutuhan instansi, sehingga hal ini dapat mengungkapkan apa yang membuat pegawai bekerja secara baik, mereka juga harus mampu menilai dirinya, untuk menjelaskan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Penilaian Kerja yang Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	42
2	Setuju	34	40
3	Cukup Setuju	16	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai memiliki penilaian kerja yang baik berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 36 orang atau 42%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 34 orang atau 40%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 16 orang atau 19%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai selalu menilai dirinya untuk bekerja secara baik dan sejala pada tujuan yang sudah ditetapkan, artinya penilaian terhadap diri sendiri mereka dikatakan jelas dan sesuai.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

i. Menerima semua Resiko Kerja

Menerima setiap resiko kerja yang dilakukan dan dimiliki untuk membenahi apa yang menjadi kesulitan instansi dan diselesaikan kepada pegawai, resiko dalam pekerjaan sudah seharusnya menjadi tanggungjawab pegawai karena dengan menyelesaikan pekerjaan maka terjadi resiko kerja. Untuk melihat tanggapan responden tentang hal tersebut dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menerima Semua Resiko Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	44
2	Setuju	37	43
3	Cukup Setuju	11	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang menerima semua resiko kerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 38 orang atau 44%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 37 orang atau 43%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang atau 13%.

Maka pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Riau bisa menyelesaikan semua resiko kerja yang terjadi, resiko kerja yang didapatkan sudah menjadi tanggungjawab pegawai.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

j. Bersikap Sopan dan Ramah Kepada Atasan Dan Rekan Kerja

Sopan dan rarmah kepada atasan dan rekan kerja yang membuat setiap pelaksanaan kerja berjalan dengan baik, sopan dan ramah juga menghasilkan kebutuhan yang dialami oleh pegawai secara baik, atasan yang sopan maka pegawai akan ramah. Untuk menjelaskan tanggapan responden tentang hal tersebut dapat diterangkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Bersikap Sopan dan Ramah Kepada Atasan Dan Rekan Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	48
2	Setuju	32	37
3	Cukup Setuju	12	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang bersikap sopan dan ramah kepada atasan dan rekan kerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 41 orang atau 48%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 32 orang atau 37%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 orang atau 14%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai bisa dan mampu untuk bersikap sopan dan ramah kepada atasan dan kepada rekan kerja, ramahnya seorang pegawai untuk membuat pekerjaan akan lebih mudah dan lebih tenang, jika pegawai kurang ramah dan kurang sopan maka segala kebutuhan yang dibutuhkannya juga sulit untuk didapatkan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompetensi (X1) pada Kejaksaan Tinggi Riau

Variabel Kompetensi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pengetahuan (Knowledge)						
Saya memiliki tingkat pengetahuan yang kerja secara maksimal	25	35	20	6	0	337
Bobot Nilai	125	140	60	12	0	
Saya memahami rencana pekerjaan dengan jelas dan matang	37	31	10	8	0	355
Bobot Nilai	185	124	30	16	0	
Pemahaman (Understanding)						
Saya memahami setiap permasalahan kerja yang terjadi di instansi	26	27	29	4	0	333
Bobot Nilai	130	108	87	8	0	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	33	36	15	2	0	358
Bobot Nilai	165	144	45	4	0	
Skill Keterampilan						
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan skill dan inovasi kerja yang baik	19	15	17	35	0	276
Bobot Nilai	95	60	51	70	0	
Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	12	21	34	19	0	284
Bobot Nilai	60	84	102	38	0	
Nilai (Values)						
Saya dinilai memiliki kepribadian yang baik diantara rekan kerja	29	31	19	7	0	340
Bobot Nilai	145	124	57	14	0	
Saya memiliki penilaian kerja yang diterima oleh instansi	36	34	16	0	0	364
Bobot Nilai	180	136	48	0	0	

Sikap (Attitude)						
Saya mampu menerima resiko pekerjaan	38	37	11	0	0	371
Bobot Nilai	190	148	33	0	0	
Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja dan atasan	41	32	12	0	0	369
Bobot Nilai	205	128	36	0	0	
Total Skor						3.387
Skor Tertinggi						371
Skor Terendah						276
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya mampu menerima resiko pekerjaan dengan skor sebanyak 371. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya selalu berusaha untuk meningkatkan skill dan inovasi kerja yang baik dengan skor sebanyak 276.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum$ item x bobot tertinggi x $\sum$ Responden

10 x 5 x 86 = 4.300

Skor Minimal : $\sum item\ x\ bobot\ terendah\ x\ \sum Responden$

10 x 1 x 86 = 860

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{4.300 - 860}{5}$

: 688

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kompetensi (X1) pada Kejaksaan Tinggi Riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 4.300- 3.612
Baik	**= 3.612- 2.924**
Cukup Baik	= 2.924- 2.236
Tidak Baik	= 2.236- 1.548
Sangat Tidak Baik	= 1.548- 860

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Kompetensi (X1) pada Kejaksaan Tinggi Riau adalah sebesar 3.387 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.612- 2.924 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau memiliki kompetensi kerja yang baik yaitu tingkat pemahaman yang baik, pengetahuan yang sesuai bidang kerja.

2. Variabel Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan salah satu hal yang dianggap penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu permasalahannya adalah lapangan kerja. magang merupakan suatu kegiatan untuk menentukan apakah seorang karyawan cocok untuk menduduki posisi tertentu di perusahaan atau tidak. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuia dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja

dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Untuk menjelaskan variable dari penempatan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan yang Tinggi

Tingkat Pendidikan menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi seseorang bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi. Pada dasarnya jika Pendidikan tersebut tinggi dapat membuat seseorang memahami pekerjaan dengan baik dan menguntungkan instansi. Untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidkan yang Tinggi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	42	49
2	Setuju	44	51
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban tanggapan pegawai mengenai tingkat Pendidikan yang tinggi berjumlah 86 orang. Pegawai yang menjawab sangat setuju yang berjumlah 42 orang atau 49%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 44 orang atau 51%. Tidak ada pegawai yang menjawab cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju, disebabkan bahwa pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Riau ini memiliki Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan instansi, serta penerimaan pegawai juga diharuskan berpendidikan tinggi untuk mencapai target dan kinerjanya.

b. Pendidikan yang sesuai Spesifikasi Pekerjaan

Pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan didalam suatu instansi, Pendidikan yang sesuai juga dapat menyeimbangkan antara ilmu yang didapat serta praktik dilapangan agar menjadi lebih maksimal. Jika Pendidikan yang belum sesuai dengaan spefisikasi kerja lebih membutuhkan pelatihan kerja, untuk menjelaskan tanggapan responden tentang hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel:

Tabel 4.20
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan yang Sesuai Spesfikasi Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	33
2	Setuju	39	45
3	Cukup Setuju	18	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas merupakan jawaban responden tentang Pendidikan yang sesuai spesifikasi pekerjaan yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang atau 33%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 39 orang atauu 45%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 18 orang atau 18%

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju, disebabkan bahwa pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Riau ini diwajibkan untuk bekerja dengan tingkat pendidikan yang sesuai bidang kerjanya artinya dengan pendidikan yang ada tentunya pegawai akan melamar dibidang kerjanya yang tepat agar sinkron terhadap pekerjaannya.

c. Pemahaman yang Sesuai

Pemahaman yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang baik dalam instansi sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai baik, pemahaman juga menjadi prioritas seseorang untuk menempatkan dirinya dalam bekerja, untuk menjelaskan tanggapan mengenai pemahaman yang sesuai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman yang Sesuai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	42
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	19	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas merupakan jawaban responden tentang pemahaman yang sesuai yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 36 orang atau 42%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 31 orang atau 36%. Dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Tidak ada pegawai yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai dengan pemahaman yang sesuai sering mendapatkan penempatan kerja yang berbeda untuk melatih fokusnya secara baik. Pegawai yang paham secara maksimal dengan pekerjaan dipastikan mampu meningkatkan kinerjanya secara baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

d. Memiliki Gagasan dan Ide Yang Membantu Pekerjaan

Gagasan dan ide yang berkembang akan membuat pekerjaan dapat diatasi dengan baik serta gagasan yang dapat membantu instansi maka akan memperbaiki bagaimana hal yang dapat melemahkan setiap tujuan kerja yang terbilang tidak sejalan. Banyak pegawai yang memiliki gagasan namun kurang berjalan dengan baik. Untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dijelaskan berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Gagasan dan Ide yang Membantu Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	17
2	Setuju	19	22
3	Cukup Setuju	35	41
4	Tidak Setuju	17	20
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas merupakan jawaban mengenai memiliki gagasan dan ide yang membantu pekerjaan berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang atau 17%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang atau 22%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 35 orang atau 41%. Dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 17 orang atau 20%.

Maka dari keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju dengan jumlah 35 orang, dikarenakan bahwa pegawai masih kurang memberikan ide dan gagasan yang membantu instansi secara baik, artinya ada pegawai yang memiliki ide dan pendapat jarang diterima oleh instansi, pegawai yang kurang

memiliki ide dan gagasan juga tidak bisa mendapatkan penempatan kerja yang jelas.

e. Terampil Menganalisa Pekerjaan

Menganalisa suatu pekerjaan adalah hal yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai dalam pekerjaannya artinya terampil ini mereka mampu menganlisis kesalahan dan kefatalan yang terjadi selama bekerja, sehingga dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Terampil Menganalisa Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	27
2	Setuju	19	22
3	Cukup Setuju	28	33
4	Tidak Setuju	16	19
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang terampil menganalisa pekerjaan yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang atau 27%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 28 orang atau 33%. Pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 16 orang atau 19%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini disebabkan bahwa pegawai masih kurang mampu dalam menganalisa setiap pekerjaan yang diberikan, pegawai hanya melaksanakan dan melakukannya saja tanpa melihat lebih dahulu kesalahan yang terjadi setelah melakukan pekerjaan, pegawai juga harus mampu terampil untuk melihat apa yang terjadi kedepannya.

f. Mampu Mempraktikkan Informasi terbaru

Praktik dalam melakukan pekerjaan setelah mendapatkan informasi terbaru yang sejalan dan searah untuk memperbaiki setiap pelaksanaan kerja, artinya seseorang yang mampu menjelaskan kembali atau menggerakkan proses kerjanya dapat membuat pegawai untuk berkerja secara baik. Untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel:

Tabel 4.24
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mempraktikkan Informasi terbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	45
2	Setuju	35	41
3	Cukup Setuju	12	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang mampu mempraktikkan inforrmasi terbaru yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 39 orang atau 45%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 35 orang atau 41%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 orang atau 14%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai bisa dan mampu melakukan setiap pekerjaannya berdasarkan informasi yang didapatkan secara jelas dan baik, serta pegawai juga mampu menerangkan kepada pegawai yang lain.

g. Penempatan Berdasarkan Pengalaman Kerja

Penempatan pegawai dalam suatu instasi sebagai dasar untuk membuat pegawai lebih focus terhadap pekerjaannya serta tidak membosankan, penempatan yang diambil berdasarkan pengalaman kerja suatu hal yang dapat dipermudah secara baik. Untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dapat dijelaskan berikut ini:

Tabel 4.25
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penempatan berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	45
2	Setuju	34	40
3	Cukup Setuju	13	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai penempatan berdasarkan pengalaman kerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 39 orang atau 45%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 34 orang atau 40% dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlaah 13 orang atau 15%.

Maka dari jawaban diatas yang paling tinggi ialah sangat setuju dikarenakan bahwa pegawai yang mendapatkan penempatan kerja biasanya yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama disuatu instansi tertentu, sehingga dengan pengalaman ini mereka mampu meningkatkan kinerja secara baik agar penempatan kerja yang diberikan oleh instansi lebih menjadi perhatian.

h. Menguasai Bidang Pekerjaan Secara Optimal

Menguasai bidang pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai sebagai hal yang dapat membuat pekerjaan berjalan dengan optimal, artinya menguasai bidang kerja yang sejalan juga akan memberikan hasil kerja yang baik bagi instansi, untuk melihat jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menguasai Bidang Pekerjaan secara Optimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	27
2	Setuju	29	33
3	Cukup Setuju	31	36
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang menguasai bidang pekerjaan secara optimal yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang atau 27%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 29 orang atau 33%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 3 orang atau 3%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju dengan jumlah 31 orang, disebabkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kejaksaan Tinggi Riau masih kurang menguasai ilmu dan bidang kerjanya secara baik dan memadai, artinya banyak dari pegawai yang harus mempelajari hal-hal yang membuat pegawai harus mengikuti pelatihan kerja. Pegawai yang belum menguasai ilmu pada bidang kerjanya harus memfokuskan diri terhadap pekerjaannya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Penempatan Kerja (X2) pada Kejaksaan Tinggi Riau

Variabel Penempatan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pendidikan						
Saya memiliki tingkat pendidikanyang sesuai kriteria instansi	42	44	0	0	0	298
Bobot Nilai	210	88	0	0	0	
Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan spesifikasi pekerjaan	29	39	18	0	0	355
Bobot Nilai	145	156	54	0	0	
Pengetahuan Kerja						
Pemahaman yang saya miliki membuat saya dipindahkan ke bidang kerja yang lain	36	31	19	0	0	361
Bobot Nilai	180	124	57	0	0	
Saya memiliki gagasan dan ide yang dapat membantu pekerjaan	15	19	35	17	0	290
Bobot Nilai	75	76	105	34	0	
Keterampilan Kerja						
Saya terampil dalam menganalisa pekerjaan di instansi	23	19	28	16	0	307
Bobot Nilai	115	76	84	32	0	
Saya mampu mempraktikkan informasi dalam pekerjaan	39	35	12	0	0	371
Bobot Nilai	195	140	36	0	0	
Pengalaman Kerja						
Saya mendapatkan penempatan kerja Berdasarkan pengalaman kerja	39	34	13	0	0	336
Bobot Nilai	195	102	39	0	0	
Saya menguasai bidang pekerjaan secara optimal	23	29	31	3	0	330
Bobot Nilai	115	116	93	6	0	
Total Skor						2.648
Skor Tertinggi						371

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Skor Terendah	290
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya mampu mempraktikkan informasi dalam pekerjaan dengan skor sebanyak 371. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya memiliki gagasan dan ide yang dapat membantu pekerjaan dengan skor sebanyak 290.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum$ item x bobot tertinggi x $\sum$ Responden

8 x 5 x 86 = 3.440

Skor Minimal : $\sum item\ x\ bobot\ terendah\ x\ \sum Responden$

8 x 1 x 86 = 688

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{3.440 - 688}{5}$

:550

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Penempatan Kerja (X2) pada Kejaksaan Tinggi Riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.440- 2.890

Baik = 2.890- 2.340

Cukup Baik = 2.340- 1.790

Tidak Baik = 1.790- 1.240

Sangat Tidak Baik = 1.240- 690

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel penempatan kerja (X2) pada Kejaksaan Tinggi Riau adalah sebesar 2.648 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.890-2.340 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang bisa ditempatkan sesuai pengalaman kerjanya dengan baik.

3. Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2014: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut (Muis, 2022: 76) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk menjelaskan kinerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Tingkat Waktu dalam Bekerja

Waktu kerja adalah salah satu hal yang dapat menjadikan pegawai untuk mengoptimalkan jam kerjanya dengan baik, waktu kerja yang dilakukan pegawai misalnya pada jam kerja tidak melakukan pekerjaan yang lain. Untuk menjelaskan hal tersebut dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Waktu dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	17
2	Setuju	11	13
3	Cukup Setuju	35	41
4	Tidak Setuju	25	29
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang tingkat waktu dalm bekerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 17%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 11 orang atau 13%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 41% dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 25 orang atau 29%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, disebabkan bahwa pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Riau masih kurang mengutamakan waktu kerjanya, jam kerja yang diberikan jarang sekali pegawai untuk mengikut aturan jam kerja tersebut.

b. Tingkat Pencapaian Target Kerja

Kemampuan pegawai dalam mencapai tugas dan pekerjaan sesuai dengan target yang mempermudah proses pekerjaan yang dilakukan dengan efektif, kemampuan target yang di lakukan secara efektif untuk menyesuaikan dapat menjadi hal yang baik. Dengan target kerja yang disesuaikan maka akan meningkatkan hasil kerja pegawai, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pencapaiann Target Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	29
2	Setuju	21	24
3	Cukup Setuju	29	33
4	Tidak Setuju	11	13
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban mengenai tingkat pencapaian target kerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 25 orang atau 29%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 21 orang atau 24%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 33%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 13%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju dengan jumlah 29 orang, disebabkan bahwa pegawai kurang mampu mencapai target kerja yang sudah disiapkan oleh instansi, banyak dari pegawai yang kurang mengikuti standar target kerjanya

c. Penyelesaian Pekerjaan yang Efektif

Penyelesaian standar kerja yang dijelaskan dan mengubah pekejaan dengan baik dan menyenangkan juga membuat seorang pegawai untuk memperbaiki hasl kerjanya secara baik, standar kerja yang baik adalah sebuah aturan yang maksimal dilaksanakan, pekerjaan yang efektif dapat membantu setiap instansi yang lebih baik yang dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.30
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan yang Efektif

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	45
2	Setuju	41	48
3	Cukup Setuju	6	7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang penyelesaian pekerjan yang efektif berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 39 orang atau 45%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 41 orang atau 48% dan pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 7%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju, disebabkan bahwa pegawai selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang efektif dan berdasarkan waktu yang sudah diberikan oleh instansi, pegawai menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan kesekapatan dengan instansi

d. Kemampuan melakukan Pekerjaan

Kemampuan dalam pekerjaan yang jelas dan efektif dapat memudahkan seseorang dalam bekerja, kemampuan individu ini menghasilkan kinerja yang dapat memperbaiki hasil kerja karyawan secara seimbang agar memudahkan setiap hasil kerja tersebut agar dengan kemampuan yang dimilikinya akan menghasilkan kinerja yang baik, untuk menjelaskan dapat diterangkan pada tabel:

Tabel 4.31
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan melakukan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	44
2	Setuju	29	33
3	Cukup Setuju	19	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang kemampuan melakukan pekerjaan yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 38 orang atau 44%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 29 orang atau 33%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 19 orang atau 22%.

Dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai memiliki kemampuan pekerjaan yang baik selama bekerja dan memtanggungjawabkan keterampilan kerjanya secara optimal. Pegawai yang tidak bekerja dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang kurang memadai.

e. Terampil dalam Melakukan pekerjaan

Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan, terampil adalah skill yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk melakukan setiap pekerjaan, pegawai yang terampil dalam bekerja membuat instansi lebih dikenal dan menjadi prioritas pegawai. Untuk menerangkan tanggapan responden mengenai hal ini dijelaskan pada tabel:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.32
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Terampil dalam Melakukan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	38
2	Setuju	10	11
3	Cukup Setuju	34	40
4	Tidak Setuju	9	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang terampil dalam melakukan pekerjaan yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 33 orang atau 38%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 10 orang atau 11%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 34 orang tau 40%. Dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 9 orang atau 10%

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, disebabkan bahwa pegawai kurang terampil dalam melakukan pekerjaaan yang menyebabkan pegawai hanya melakukan tugasnya tanpa keterampilan yang baik.

f. Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Perintah Atasan

Kesesuaian hasil kerja dalam suatu instansi adalah hal yang dapat dipastikan akan membuat instansi memiliki penilaian yang baik dan jelas, sesuainya hasil kerja akan dapat membantu atasan untuk menyiapkan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dapat diterangkan berikut ini:

Tabel 4.33
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja dengan Perintah

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	43
2	Setuju	36	42
3	Cukup Setuju	13	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan tanggapan mengenai kesesuaian hasil kerja dengan perintah yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 37 orang atau 43%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 36 orang atau 42%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 13 orang atau 15%. Tidak ada pegawai yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, dikarenakan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perintah atasan, pegawai mengikuti seluruh aturan yang dapat membuat atasan tidak terlalu intens dalam mengawasi pekerjaanya.

g. Mandiri Dalam Menyiapkan Pekerjaan

Mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan merupakan suatu hal yang berhubungan dengan kinerja yang baik dan memudahkan instansi secara jelas dan baik, pegawai yang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan membuat hasil kerja dibilang optimal dan efektif. Untuk menerangkan tanggapan mengenai mandiri dalam menyiapkan pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.34
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mandiri dalam Menyiapkan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	21
2	Setuju	14	16
3	Cukup Setuju	15	17
4	Tidak Setuju	39	45
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas merupakan tanggapan pegawai tentang mandiri dalam menyiapkan pekerjaan yang berjumlah 86 orang. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 21%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 16%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang aatau 17%. Dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 39 orang atau 45%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah tidak setuju, hal ini disebabkan bahwa pegawai masih kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak dari pegawai yang selalu memberikan pekerjaan tersebut kepada pegawai honor, atau kepada junior yang lain sehingga banyak pegawai yang tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h. Tidak Bergantung Kepada Orang Lain

Tidak bergantung kepada orang lain adalah suatu hal dan keinginan yang dimiliki pegawai selama bekerja, bergantungnya seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan maka akan memberikan hal yang dapat mempermudah seseorang dalam bekerja, untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dapat diterangkan pada tabel berikut:

Tabel 4.35
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tidak Bergantung Kepada Orang Lain

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	33
2	Setuju	32	37
3	Cukup Setuju	20	23
4	Tidak Setuju	5	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden tentang tidak bergantung kepada orang lain yang berjumlah 86 orang. Pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 33%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 37%. Pegawai yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 23% dan pegawai yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju, dikarenakan bahwa pegawai jarang bergantung terhadap orang lain, mereka menyelesaikan tugas dan pekerjannya secara sendiri-sendiri tanpa rekan kerja yang lainnya.

i. Menguasai Pekerjaan Dengan Baik

Menguasai setiap pekerjaan yang diberikan oleh instasi membuat setiap pelaksanaan sesuai dengan tuntutan yang diterima bagi pegawai, penguasaan pekerjaan dan proses kerjanya dapat mempermudah dan memperbaiki kinerja yang sudah dilaksanakan secara baik dan maksimal. Untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menguasai Pekerjaan Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	45
2	Setuju	37	43
3	Cukup Setuju	10	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel diatas merupakan tanggapan mengenai menguasai pekerjaan dengan baik yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 39 orang atau 45%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 37 orang atau 43%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang atau 11%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, dikarenakan bahwa pegawai memilki penguasaan kerja yang baik dengan kemampuan yang dimilikinya, penguasaan dalam pekerjaan dapat membantu setiap pelaksanaan yang berhubungan dengan kinerja.

j. Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Dituntut Oleh Instansi

Menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya tuntutan yang dilakukan secara baik dapat mempermudah hasil yang mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, tuntutan ini mempengaruhi segala hal yang dijalankan secara optimal. Untuk menjelaskan tanggapan mengenai hal tersebut dapat diterangkan pada tabel:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.37
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan tanpa dituntut Instansi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	24
2	Setuju	27	31
3	Cukup Setuju	38	44
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban pegawai tentang menyelesaikan pekerjaan tanpa dituntut instansi yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang atau 24%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 27 orang atau 31%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju bejumlah 38 orang atau 44%. Tidak ada pegawai yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, disebabkan bahwa pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Riau ini kurang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya sesuai tuntutan instansi, tuntutan yang banyak menyebabkan pegawai tidak bisa memenuhi semu permintaannya tersebut.

k. Siap Dengan Kritik dan Saran Selama Bekerja

Kritik dan saran yang dimiliki selama pegawai bekerja tentunya ada dan sering dialami pegawai karena dengan kritik tersebut dapat membuat pegawai untuk lebih memperbaiki kinerja yang sudah diberikan saran tersebut kepada rekan kerja, untuk menjelaskan tanggapan mengenai siap dengan kritik dan saran selama bekerja dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Siap dengan Kritik dan Saran selama Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	41
2	Setuju	34	40
3	Cukup Setuju	17	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban pegawai mengenai siap dengan kritik dan saran selama bekerja yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 35 orang atau 41%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 34 orang atau 40%. Dan pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 17 orang atau 20%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, dikarenakan bahwa pegawai selalu menerima dan siap terhadap kritik yang didapatkannya dari atasan maupun dari rekan kerja, hal ini membuat pegawai selalu terkesan menerima setiap pendapat yang diberikan untuknya.

l. Semangat Melakukan Tugas Baru

Melakukan tugas baru dalam menyelesaikan pekerjaan pada dasarnya dapat memperbaiki setiap langkah yang mempermudah hasil kerja yang baik agar dengan semangat yang baru juga menghasilkan pekerjaan yang optimal, untuk menjelaskan tanggapan mengenai semangat melakukan tugas baru dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Semangat Melakukan Tugas Baru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	38
2	Setuju	31	36
3	Cukup Setuju	20	23
4	Tidak Setuju	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	86	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Pada tabel diatas merupakan jawaban mengenai semangat melakukan tugas baru yang berjumlah 86 orang. Pegawai dengan jawaban sangat setuju berjumlah 33 orang atau 38%. Pegawai dengan jawaban setuju berjumlah 31 orang atau 36%. Pegawai dengan jawaban cukup setuju berjumlah 20 orang atau 23%. Dan pegawai dengan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang atau 2%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, disebabkan bahwa pegawai selalu semangat dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan yang baru diberikan oleh atasan atau pimpinan selalu dilakukan dengan semangat dan penuh gairah.

Tabel 4.40
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Riau

Variabel Kinerja Pegawai	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Saya bekerja dengan waktu kerja yang baik	15	11	35	25	0	274
Bobot Nilai	75	44	105	50	0	
Saya mampu mencapai target yang sudah ditetapkan instansi	25	21	29	11	0	318
Bobot Nilai	125	84	87	22	0	
Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien	39	41	6	0	0	377
Bobot Nilai	195	164	18	0	0	

Kualitas						
Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal	38	29	19	0	0	363
Bobot Nilai	190	116	57	0	0	
Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	33	10	34	9	0	325
Bobot Nilai	165	40	102	18	0	
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan perintah atasan	37	36	13	0	0	368
Bobot Nilai	185	144	39	0	0	
Kemandirian						
Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa diawasi oleh atasan	18	14	15	39	0	269
Bobot Nilai	90	56	45	78	0	
Saya tidak bergantung dengan pegawai lain dalam melakukan tugas	29	32	20	5	0	343
Bobot Nilai	145	128	60	10	0	
Saya menguasai pekerjaan dan bidang kerja dengan baik	39	37	10	0	0	373
Bobot Nilai	195	148	30	0	0	
Inisiatif						
Saya menyelesaikan tugas tanpa ada tuntutan dari instansi	21	27	38	0	0	327
Bobot Nilai	105	108	114	0	0	
Saya siap menerima setiap kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja	35	34	17	0	0	362
Bobot Nilai	175	136	51	0	0	
Saya selalu semangat dalam melaksanakan tugas yang baru	33	31	20	2	0	353
Bobot Nilai	165	124	60	4	0	
Total Skor						4.052
Skor Tertinggi						377
Skor Terendah						269
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien dengan skor sebanyak 377. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa diawasi oleh atasan dengan skor sebanyak 269.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : ∑item x bobot tertinggi x ∑Responden

12 x 5 x 86 = 5.160

Skor Minimal : $\sum item\ x\ bobot\ terendah\ x\ \sum Responden$

12 x 1 x 86 = 1.032

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{5.160\text{-}1.032}{5}$

: 825

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 5.160- 4.335
Baik	**= 4.335- 3.510**
Cukup Baik	= 3.510- 2.685
Tidak Baik	= 2.685- 1.860
Sangat Tidak Baik	= 1.860- 1.035

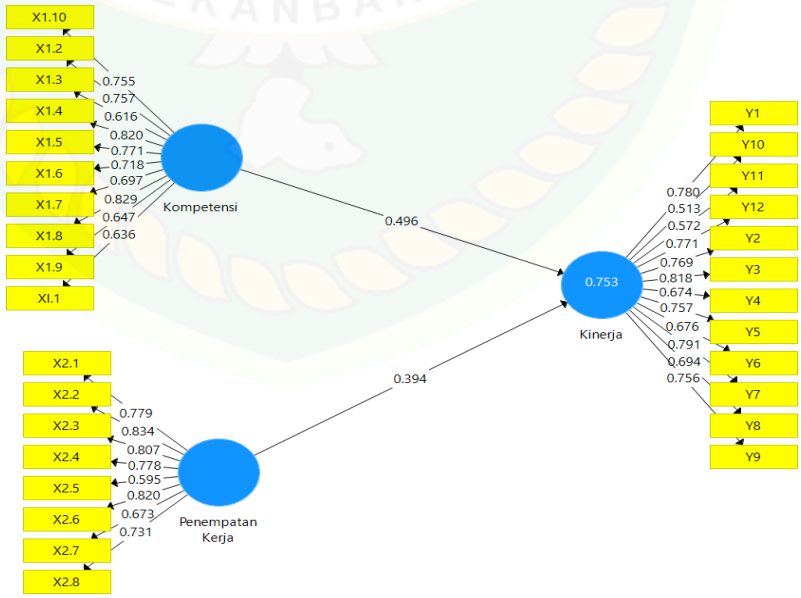
Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Riau adalah sebesar 4.052 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.335-3.510 termasuk dalam kategori

baik. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi, dengan hal ini meskipun target dan kemandirian kerja pegawai kurang namun kualitas kerja dapat dinilai baik.

4.2.4 Uji Analisis Statistik

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model dari pada persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2016: 34) mengatakan bahwa pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance. Dari hasil dan keterangan diatas maka sebuah model dari pada olahan smarpls diberikan untuk mempermudah penelitian agar menjadi penelitian yang sempurna dan baik. Model structural Partial Leas Square dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.2
Outer Model Smartpls



Sumber: Smartpls 3.0, 2026

Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA ini adalah sebuah analisis dari pada faktor yang sudah mempunyai tujuan utama nya untuk menguji dan melihat indicator dari faktor yang sudah dikelompokkan tersebut.

1) *Avarage Variance Extracted* (AVE)

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarlize dalam proses algoritm PLS. Pada nilai AVE yang harus dan paling diharapkan dalam penelitian ini ialah >0,5. Untuk mengetahui bahwa model yang dimiliki ini lebih baik apabila akar dari kuadrat AVE lebih besar dari konstruk didalam model. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41
***Avarage Variance Extracted* (AVE)**

Konstruk	AVE	Ket
Kompetensi Kerja (X1)	**0,530**	Kuat
Penempatan Kerja (X2)	**0,571**	Kuat
Kinerja (Y)	**0,518**	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstruk AVE (*Average Variance Extraced*) dalam penelitian ini lebih besar daripada 0,5. Nilai Ave pada kompetensi ialah sebesar 0,530, nilai AVE pada insentif ialah sebesar 0,571, dan

nilai AVE pada kinerja ialah sebesar 0,518. Namun pada konstruk dari ketiga variabel ini memiliki berada di nilai rata rata 0,5 dan 0,6 sehingga masih dikatakan kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dalam pengujian nilai AVE dan dapat dilanjutkan.

2) Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas ini selain di ukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas maka juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas yang baik dan diukur dengan *Cronbach alpha* namun penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai *Rule of Thumbnya* harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari nilai *Rule Of Thumbnya*, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.42
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Kompetensi Kerja (X1)	0,900
Penempatan Kerja (X2)	0,891
Kinerja (Y)	0,913

Sumber: *Cronbach's Alpha*, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri *Cronbach's Alpha* bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi *Rule of Thumb*, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan kontruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Namun pada konstruk ini memiliki nilai yang baik sehingga tidak ada konstruk yang berada rentang 0,5 dan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan konstruk ini (kompetensi kerja, penempatan kerja dan kinerja) dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

4.2.5 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

1) *R- Square Adjusted (R^2)*

R Square ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh antar konstrukt terhadap konstruk lainnya yang dimempengaruhinya. Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 4.43
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,747

Sumber: *Adjusted Square*, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *R-Square Adjusted* ini memberikan nilai 0,747 pada konstruk kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riu. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,747 artinya 74,7% kinerja dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan penempatan kerja. Yang mana menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan penempatan kerja ini mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 747,7% sedangkan sisanya 25,3%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, beban kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, kreativitas kerja dan lain-lain.

2) Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model strruktural Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari (< 0,30) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapar dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.44
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Kompetensi Kerja (X1)	1,550	Tidak terjadi Multikolinearitas
Penempatan Kerja (X2)	2,121	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kinerja (Y)	2,005	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Collinearity Statistic, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebuah konstruk kompetensi kerja dan penempatan kerja dalam menentukan uji multikolinearitas (VIF) terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari keseluruhan konstruk variabel tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF <0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel kompetensi kerja, penempatan kerja dan kinerja pegawai dengan memiliki nilai VIF yaitu 1,550, 2,121 dan 2,005

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.2.6 Analisa Bootsrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

1) Pengujian Uji f Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kompetensi kerja, penempatan kerja dan kinerja guru) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau), jika:

a. F hitung > F tabel maka Ho diterima
b. F hitung < F tabel maka Ha ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.45
Uji F Square

Konstruk	Nilai f hitung	Keterangan
Kompetensi Kerja	0,189	Berpengaruh
Penempatan Kerja	0,119	Berpengaruh

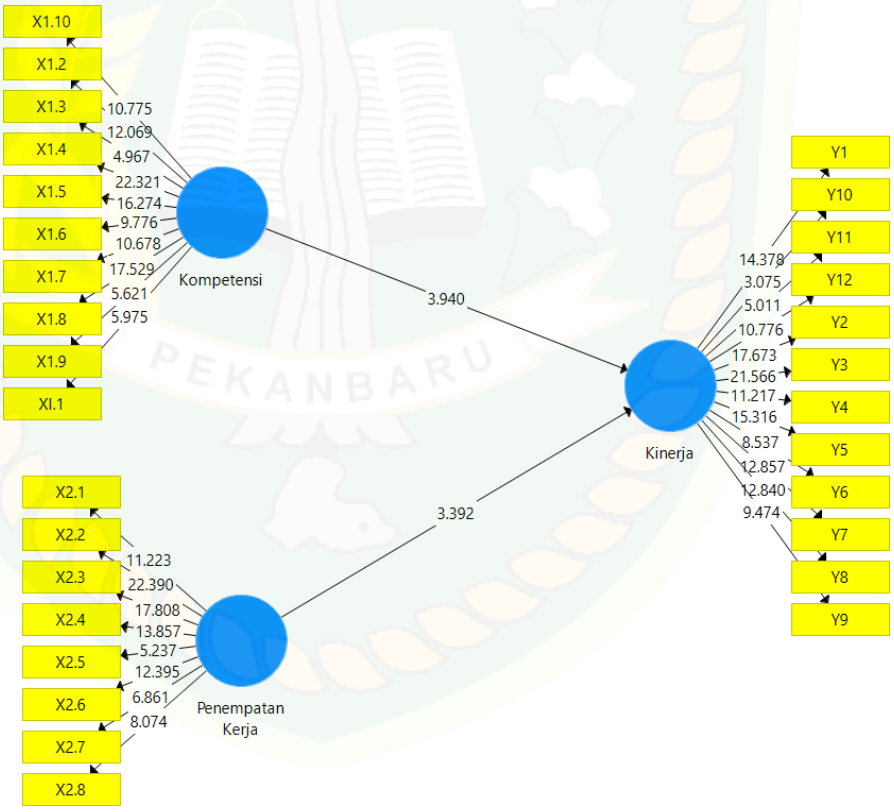
Sumber: Smartpls 4.0, 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar a= 0,05 diperoleh bahwa nilai f hitung dari variabel kompetensi kerja sebesar 0,189 dan f hitung penempatan kerja sebesar 0,119. Dari hasil dan nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0,189> 0,05) dan (0,119> 0,05) yang berarti bahwa variabel kompetensi kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau

2) Uji t Statistic

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model (*model structural*) yang meliputi pada output r square, koefisien parameter dan t statistic. Untuk melihat apakah suatu hipotesis ini dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t statistic dan p values. Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 4.3
Botstrapping Smarpls 3.0



Sumber: Bootstrapping Smartpls 3.0, 2026

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T- Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapar diterima jika nilai T-statistic > 1,96 dan P-Values <0,05. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Tabel 4.46
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P-Values
Kompetensi -> Kinerja	0,496	0,485	0,126	**3,940**	**0,000**
Penempatan-> Kinerja	0,394	0,401	0,116	**3,392**	**0,001**

Sumber: T- Statistic, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 2018). Diperoleh T-Value > 1,96. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau ini menunjukkan nilai T-Statistic 3,940 dan dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic> T-Value 3,940> 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, yaitu (H_1) diterima, yakni kompetensi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau
2. Dari hasil pengujian konstruk penempatan kerja terhadap pegawai di Kejaksaan Tinggi Riaau ini menunjukkan nilai T-Statistic 3,392 dan dengan nilai P- Values 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian T- Statistic> T-Value 3,392> 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, yaitu (H_2) diterima, yakni penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang sudah dilakukan menggunakan uji t statistic bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau, makna dari pengaruh positif signifikan dari kompetensi karyawan pada perusahaan ini membuktikan bahwa jika pegawai instansi masih kurang mampu meningkatkan kompetensi nya selama bekerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Namun apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik selama bekerja dan terampil untuk menyelesaikan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Skor Persentase paling tinggi pada variabel kompetensi ini ialah Saya mampu menerima resiko pekerjaan, hal ini disebabkan bahwa pegawai selalu siap dan mampu menghadapi setiap resiko kerja yang didapatkannya. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya selalu berusaha untuk meningkatkan skill dan inovasi kerja yang baik, hal ini disebabkan bahwa pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau kurang dalam menginovasikan skill dan kemampuan kerjanya agar lebih optimal.

Kemudian Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang sudah dilakukan menggunakan uji t statistic bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riaau.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Makna dari pengaruh positif signifikan dari apabila pegawai selalu meningkatkan kemampuan kerjanya dengan baik maka akan diberikan penempatan kerja yang satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya serta akan menghasilkan kinerja yang baik.

Skor persentase tertinggi berada pada indicator Saya mampu mempraktikkan informasi dalam pekerjaan, hal ini disebabkan bahwa pegawai selalu melaksanakan informasi yang diterimanya kemudian dilaksanakan dengan baik serta informasi tersebut diberikan kepada rekan kerja. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya memiliki gagasan dan ide yang dapat membantu pekerjaan, disebabkan bahwa pegawai kurang mampu dalam mengungkapkan gagasan ataupun ide yang mereka punya sehingga ide dan pendapat untuk instansi kurang berjalan dengan baik.

Hal yang harus ditingkatkan dalam variabel kompetensi pada perusahaan ini ialah pegawai seharusnya mampu mengendalikan dirinya dalam bekerja dan menyelesaikan setiap pekerjaan terlebih dahulu serta mengatasi setiap permasalahan kerja yang terjadi didalam perusahaan tanpa ikut campur pihak atasan. Hal ini membuat pegawai bekerja dengan sikap dan nilai yang baik selama bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau
2. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau
3. Kompetensi kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai untuk selalu mengendalikan pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan dibandingkan dengan pekerjaan internal yang lain
2. Diharapkan kepada pegawai untuk membantu rekan kerja dalam memberikan informasi mengenai pekerjaan
3. Diharapkan kepada pegawai untuk mendukung rekan kerja yang lain jika memiliki prestasi kerja yang baik selama bekerja, pegawai juga harus mendukung bagaimana prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang lain

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, *5*(1), 31–45. http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/51

Dr. Edy Soetrisno, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ

Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.

Indrastuti, S., Nugroho, G., & Anggrain, A. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction On Performance With Job Stress As An Intervening Variabel PT. Supraco Indonesia Duri Riau Branch During The Covid-19 Pandemic. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*, *6*(1).

Ismiyanto, P. C. (2015). S., M. Pd (2003). *Metode Penelitian*.

Jackson, S. E., Schuller, R. S., & Werner, S. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Buku 1. Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu*.

Kriyantono, R. (2013). Manajemen Periklanan: Teori dan Praktik. *Universitas Brawijaya Press*, 326.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Mangkunegara, A. A., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2013). Buku. *Journal of Agricultural Research*, *8*(48), 6126–6130.

Margono, S. (2016). Metode penelitian pendidikan. *Jakarta: Rineka Cipta*.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Thomson/South-western.

Muchdarsyah, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat Jakarta*.

Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM.

Mungin Eddy Wibowo. (2015). Aktualisasi Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar Menuju Peserta Didik yang Berkarakter. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers*, *ISBN: 978*-(2), 323–332. https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6022/1_Mungin Eddy Wibowo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nawawi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ruky, A. S. (2002a). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.

Ruky, A. S. (2002b). *Sukses sebagai manajer profesional tanpa gelar MM atau MBA*. Gramedia Pustaka Utama.

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91
Siagian, S. P. (1991). *Teori dan praktek kepemimpinan*.
Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (22nd ed.). Alfabeta.
Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*.
Suyadi Prawirosentono, M. M. (2021). *Riset Operasi dan Ekonofisika (Operations Research & Econophysics)*. Bumi Aksara.
Ulum, M. C., & Press, U. B. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press. https://books.google.co.id/books?id=8FZKDwAAQBAJ
Umar, H. (2002). *Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama. https://books.google.co.id/books?id=ihn8T5S8HaQC
Wibowo, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–161.
Wijayanti, D. W. (2012). *Kepemimpinan, 2012*.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan Menjadi Responden

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Riau"** maka perkenankan saya:

Nama : Julian Hidayat
NPM 215210565
Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan perindividu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

Julian Hidayat

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NO

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ……
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : a. 20-25 Tahun
   b. 26-30 Tahun
   c. 31-40 Tahun
   d. >50 tahun
4. Pendidikan terakhir :
   a. SMP
   b. SLTA
   c. D3
   d. S1
   e. Pascasarjana (S2,S3)
5. Masa Kerja : a. < 5 Tahun
   b. > 5 Tahun
   c. 10 tahun

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

A. Kompetensi Kerja (X1)

No	Pernyataan					
	Pengetahuan (knowledge)	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang kerja secara maksimal					
2	Saya memahami rencana pekerjaan dengan jelas dan matang					
	Pemahaman (understanding)	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
3	Saya memahami setiap permasalahan kerja yang terjadi di instansi					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
	Skill					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan skill dan inovasi kerja yang baik					
6	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Nilai (Values)					
7	Saya dinilai memiliki kepribadian yang baik diantara rekan kerja					
8	Saya memiliki kinerja yang diterima oleh instansi					
	Sikap (attitude)					
9	Saya mampu menerima resiko pekerjaan					
10	Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja dan atasan					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

B. Variabel Penempatan Kerja (X2)

No	Pernyataan					
	Pendidikan	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
1	Saya memiliki tingkat pendidikan yang yang sesuai kriteria instansi					
2	Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan spesifikasi pekerjaan					
	Pengetahuan Kerja					
3	Pemahaman yang saya miliki membuat saya dipindahkan ke bidang kerja yang lain					
4	Saya memiliki gagasan dan ide yang dapat membantu pekerjaan					
	Keterampilan Kerja					
5	Saya terampil dalam menganalisa pekerjaan di instansi					
6	Saya mampu mempraktikkan informasi dalam pekerjaan					
	Pengalaman Kerja					
7	Saya mendapatkan penempatan kerja Berdasarkan pengalaman kerja					
8	Saya menguasai bidang pekerjaan secara optimal					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

C. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan					
	Kuantitas	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
1	Saya bekerja dengan waktu kerja yang baik					
2	Saya mampu mecapai target yang sudah ditetapkan instansi					
3	Saya meyelesaikan pekerjaan secara efisien					
	Kualitas	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal					
5	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan perintah atasan					
	Kemandirian	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
7	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa diawasi oleh atasan					
8	Saya tidak bergantung dengan pegawai lain dalam melakukan tugas					
9	Saya menguasai pekerjaan dan bidang kerja dengan baik					
	Inisiatif					
10	Saya menyelesaikan tugas tanpa ada tuntutan dari instansi					
11	Saya siap menerima setiap kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja					
12	Saya selalu semangat dalam melaksanakan tugas yang baru					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

TABULASI PENELITIAN

XI.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3
4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5
4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5
3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5
3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
5	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4

3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	
3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	
3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	
3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	
3	5	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	
3	4	3	4	4	2	3	4	2	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	3	5	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	
3	5	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	
3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	
4	5	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	
3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	
4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	5	
4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	5	3	4	
4	4	3	4	4	5	2	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
4	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

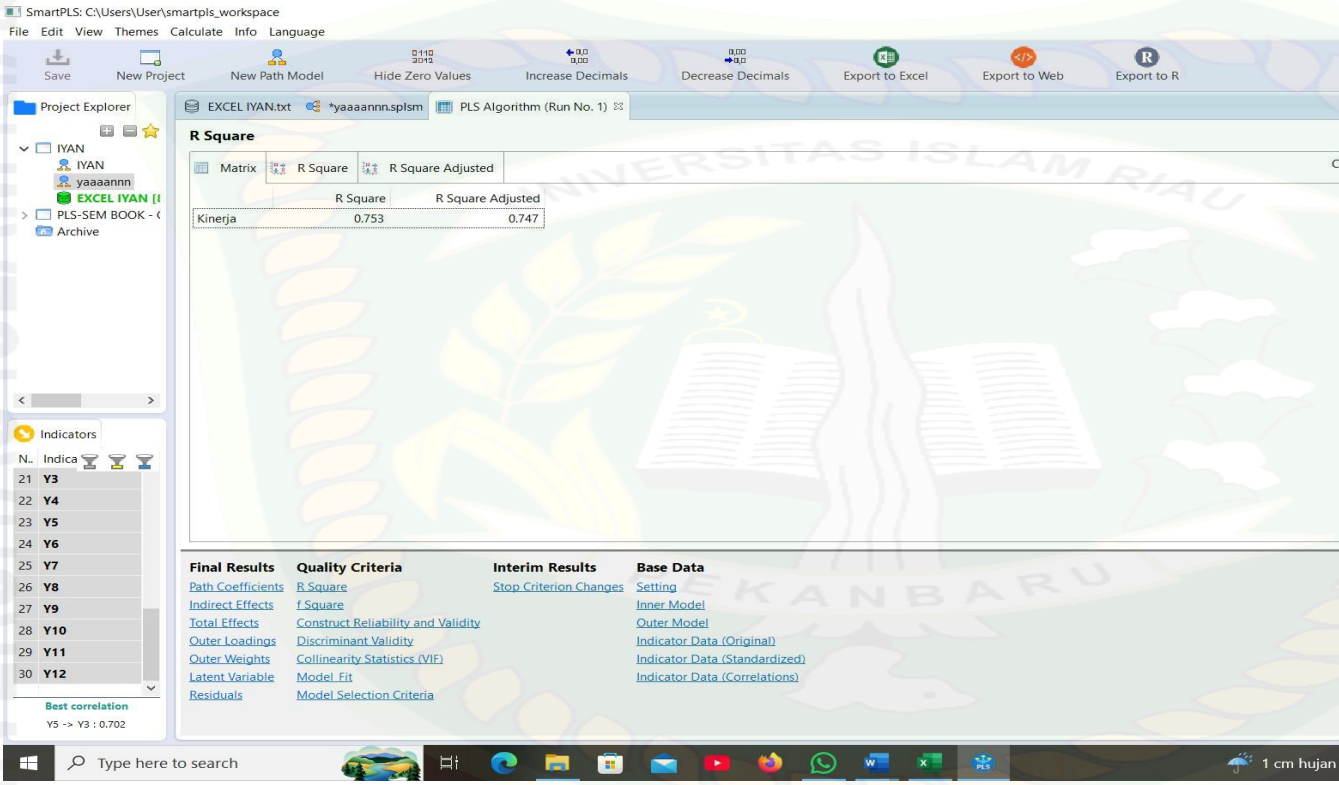
4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	
3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	
4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	2	5	
4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	
4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	5	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	
3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	
3	4	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	
4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	
4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	3	3	3	
4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	3	3	3	3	2	3	
4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	

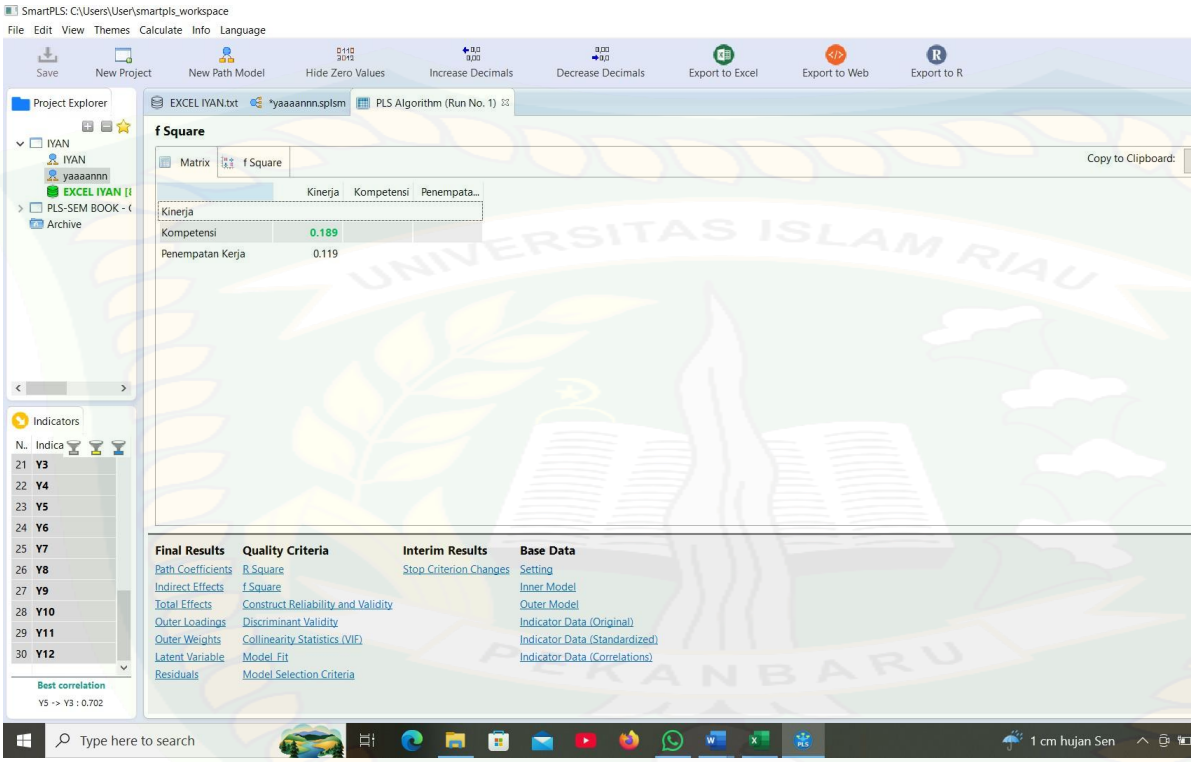
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

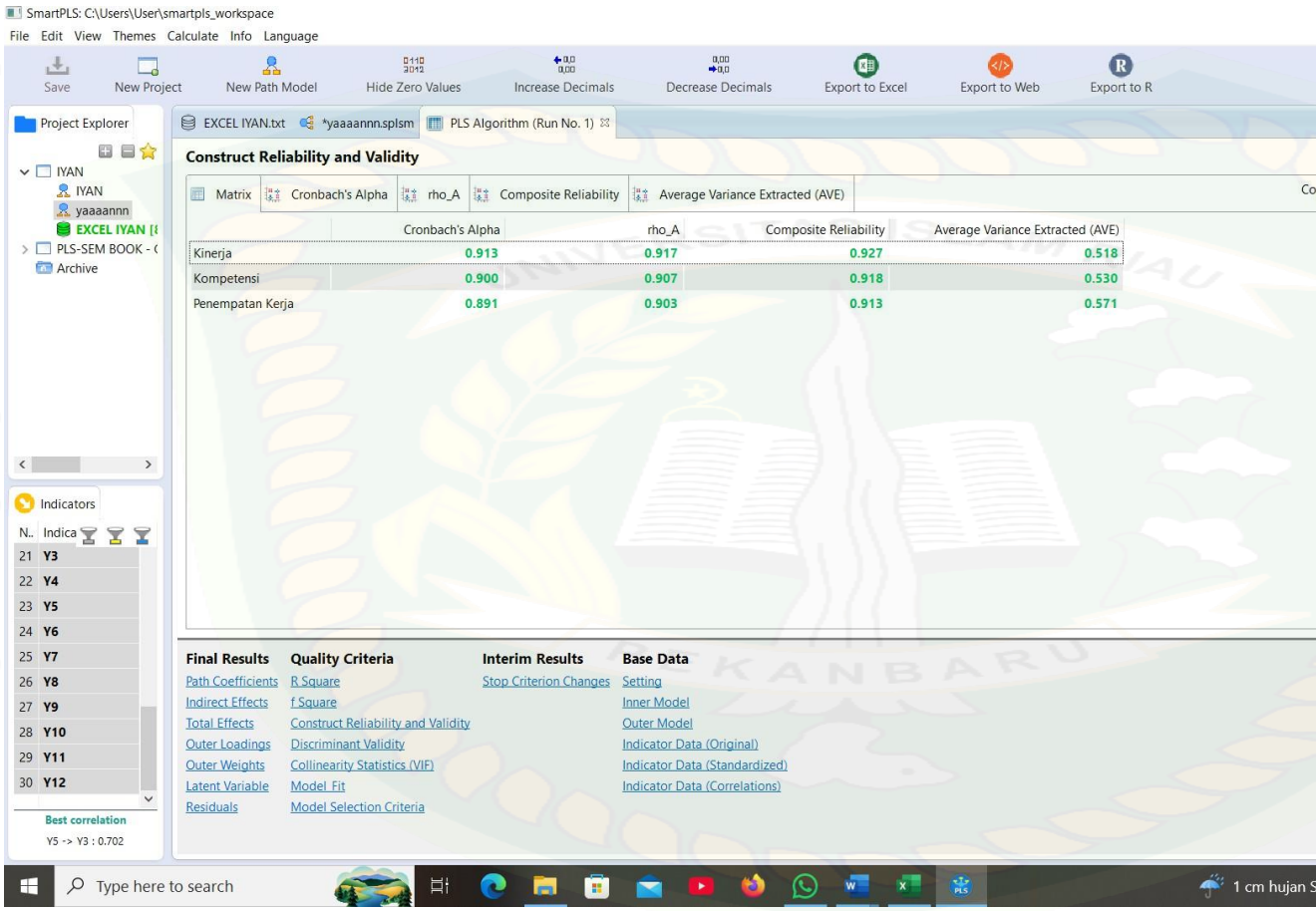
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	
3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	2	2	
3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	
4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	2	2	3	
3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	5	3	2	3	2	3	
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	
4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	
3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	2	2	2	3	
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	
3	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	

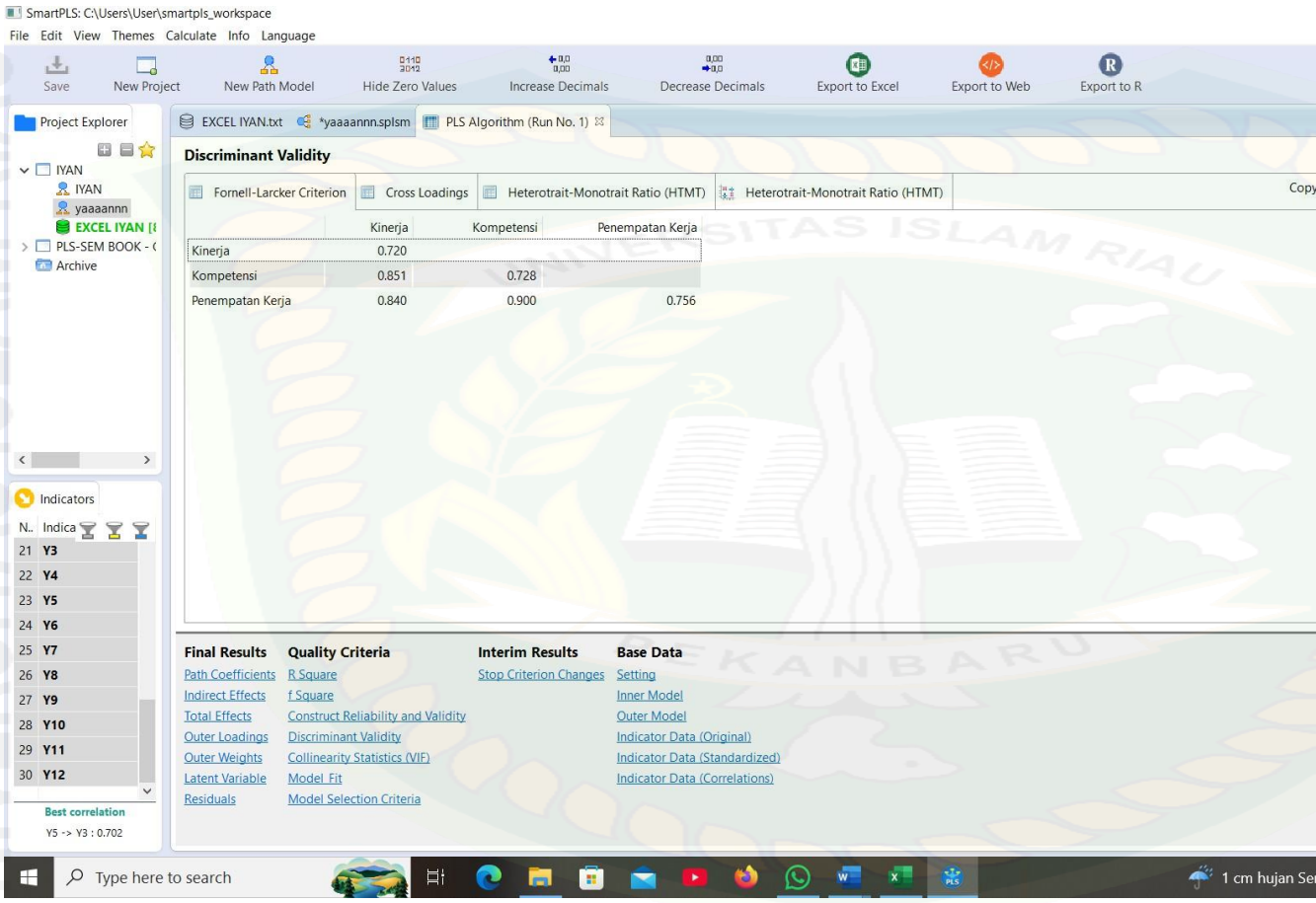
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

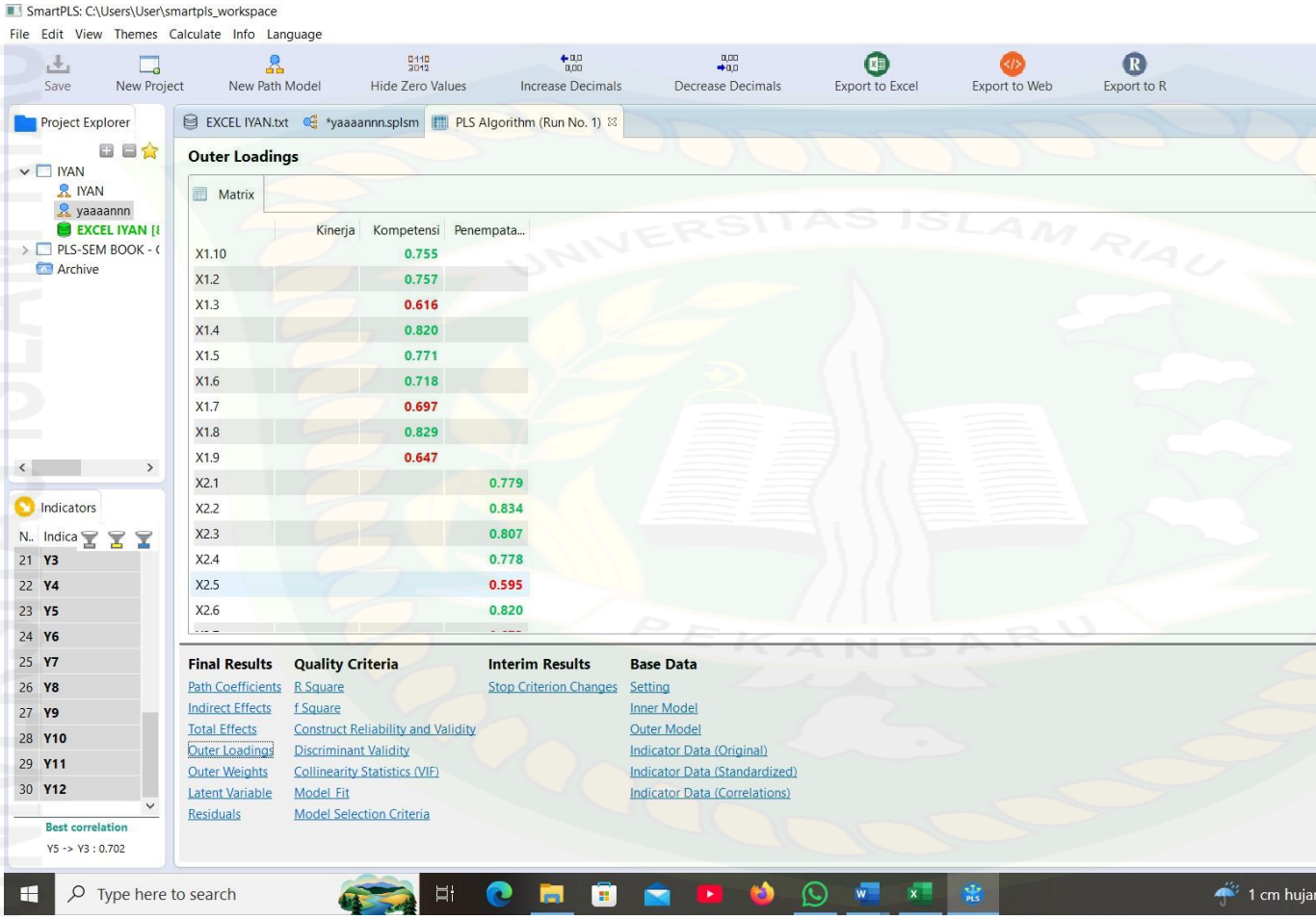
OUTPUT PENELITIAN

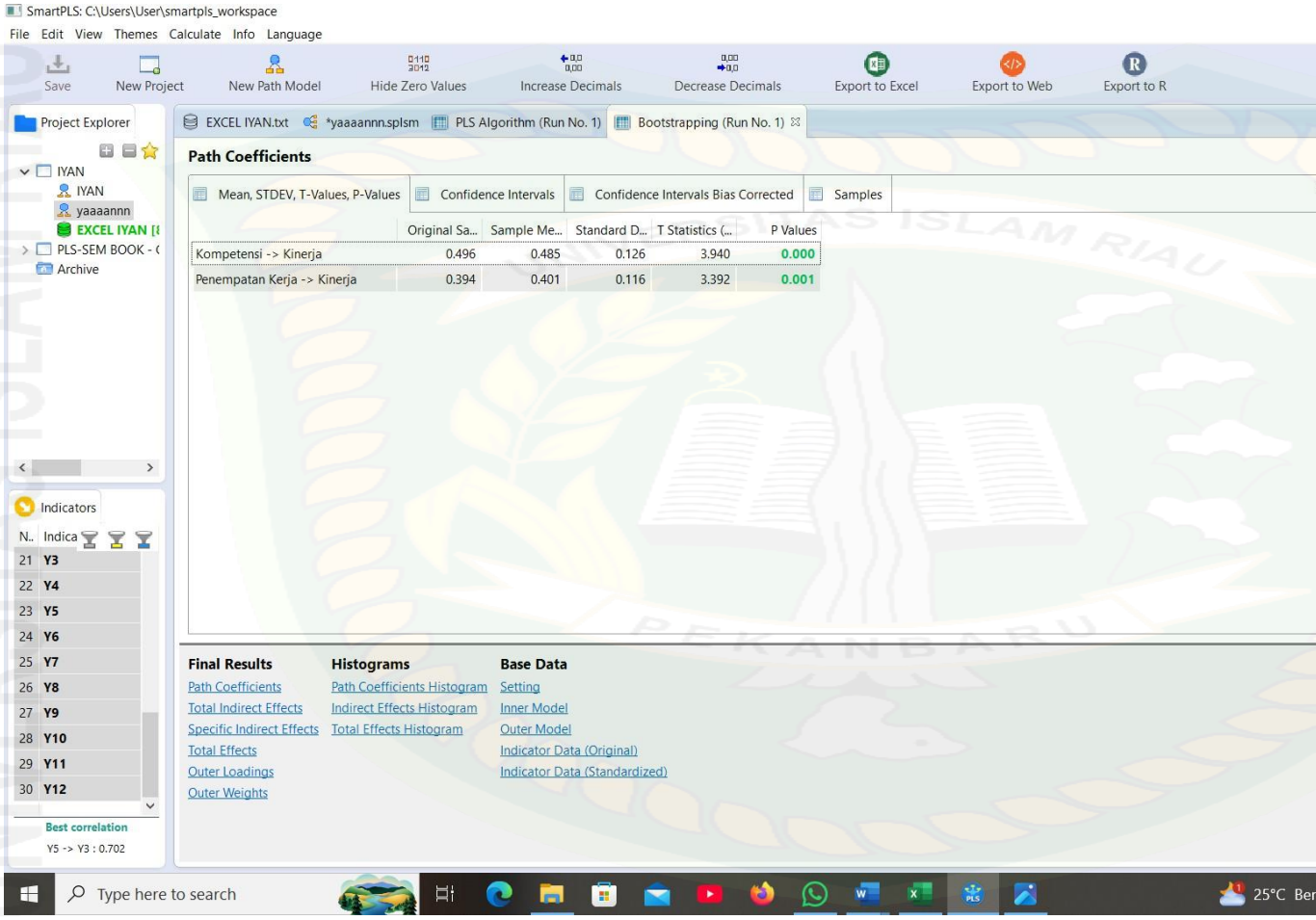



SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit View Themes Calculate Info Language
Save
New Project
New Path Model
Hide Zero Values
Increase Decimals
Decrease Decimals
Export to Excel
Export to Web
Export to R
Project Explorer
IYAN
IYAN
yaaaannn
EXCEL IYAN [I
PLS-SEM BOOK - (
Archive
EXCEL IYAN.txt
*yaaaannn.splsm
PLS Algorithm (Run No. 1)
f Square
Matrix
f Square
Copy to Clipboard:
Kinerja
Kompetensi
Penempata...
Kinerja
Kompetensi 0.189
Penempatan Kerja 0.119
Indicators
N.. Indica
21 Y3
22 Y4
23 Y5
24 Y6
25 Y7
26 Y8
27 Y9
28 Y10
29 Y11
30 Y12
Best correlation
Y5 -> Y3 : 0.702
Final Results
Path Coefficients
Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights
Latent Variable
Residuals
Quality Criteria
R Square
f Square
Construct Reliability and Validity
Discriminant Validity
Collinearity Statistics (VIF)
Model Fit
Model Selection Criteria
Interim Results
Stop Criterion Changes
Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)
Indicator Data (Correlations)
Type here to search
1 cm hujan Sen


SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit View Themes Calculate Info Language
Save
New Project
New Path Model
Hide Zero Values
Increase Decimals
Decrease Decimals
Export to Excel
Export to Web
Export to R
Project Explorer
IYAN
IYAN
yaaaannn
EXCEL IYAN
PLS-SEM BOOK
Archive
Indicators
EXCEL IYAN.txt
*yaaaannn.splsm
PLS Algorithm (Run No. 1)
Construct Reliability and Validity
Matrix
Cronbach's Alpha
rho_A
Composite Reliability
Average Variance Extracted (AVE)
Cronbach's Alpha rho_A Composite Reliability Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja 0.913 0.917 0.927 0.518
Kompetensi 0.900 0.907 0.918 0.530
Penempatan Kerja 0.891 0.903 0.913 0.571
Final Results
Path Coefficients
Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights
Latent Variable
Residuals
Quality Criteria
R Square
f Square
Construct Reliability and Validity
Discriminant Validity
Collinearity Statistics (VIF)
Model Fit
Model Selection Criteria
Interim Results
Stop Criterion Changes
Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)
Indicator Data (Correlations)
Best correlation
Y5 -> Y3 : 0.702
Type here to search
1 cm hujan


SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit View Themes Calculate Info Language
Save
New Project
New Path Model
Hide Zero Values
Increase Decimals
Decrease Decimals
Export to Excel
Export to Web
Export to R
Project Explorer
IYAN
IYAN
yaaaannn
EXCEL IYAN
PLS-SEM BOOK
Archive
Indicators
N..
Indica
21 Y3
22 Y4
23 Y5
24 Y6
25 Y7
26 Y8
27 Y9
28 Y10
29 Y11
30 Y12
Best correlation
Y5 -> Y3 : 0.702
EXCEL IYAN.txt
*yaaaannn.splsm
PLS Algorithm (Run No. 1)
Discriminant Validity
Fornell-Larcker Criterion
Cross Loadings
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
Copy
Kinerja
Kompetensi
Penempatan Kerja
Kinerja 0.720
Kompetensi 0.851 0.728
Penempatan Kerja 0.840 0.900 0.756
Final Results
Path Coefficients
Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights
Latent Variable
Residuals
Quality Criteria
R Square
f Square
Construct Reliability and Validity
Discriminant Validity
Collinearity Statistics (VIF)
Model Fit
Model Selection Criteria
Interim Results
Stop Criterion Changes
Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)
Indicator Data (Correlations)
Type here to search
1 cm hujan


SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit View Themes Calculate Info Language
Save
New Project
New Path Model
Hide Zero Values
Increase Decimals
Decrease Decimals
Export to Excel
Export to Web
Export to R
Project Explorer
IYAN
IYAN
yaaaannn
EXCEL IYAN [
PLS-SEM BOOK - (
Archive
EXCEL IYAN.txt
*yaaaannn.splsm
PLS Algorithm (Run No. 1)
Outer Loadings
Matrix
Kinerja
Kompetensi
Penempata...
X1.10 0.755
X1.2 0.757
X1.3 0.616
X1.4 0.820
X1.5 0.771
X1.6 0.718
X1.7 0.697
X1.8 0.829
X1.9 0.647
X2.1 0.779
X2.2 0.834
X2.3 0.807
X2.4 0.778
X2.5 0.595
X2.6 0.820
Indicators
N.. Indica
21 Y3
22 Y4
23 Y5
24 Y6
25 Y7
26 Y8
27 Y9
28 Y10
29 Y11
30 Y12
Best correlation
Y5 -> Y3 : 0.702
Final Results
Path Coefficients
Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights
Latent Variable
Residuals
Quality Criteria
R Square
f Square
Construct Reliability and Validity
Discriminant Validity
Collinearity Statistics (VIF)
Model Fit
Model Selection Criteria
Interim Results
Stop Criterion Changes
Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)
Indicator Data (Correlations)
Type here to search
1 cm hujan


SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit View Themes Calculate Info Language
Save
New Project
New Path Model
Hide Zero Values
Increase Decimals
Decrease Decimals
Export to Excel
Export to Web
Export to R
Project Explorer
IYAN
IYAN
yaaaannn
EXCEL IYAN
PLS-SEM BOOK -
Archive
Indicators
N..
Indica
21 Y3
22 Y4
23 Y5
24 Y6
25 Y7
26 Y8
27 Y9
28 Y10
29 Y11
30 Y12
Best correlation
Y5 -> Y3 : 0.702
EXCEL IYAN.txt
*yaaaannn.splsm
PLS Algorithm (Run No. 1)
Bootstrapping (Run No. 1)
Path Coefficients
Mean, STDEV, T-Values, P-Values
Confidence Intervals
Confidence Intervals Bias Corrected
Samples
Original Sa...
Sample Me...
Standard D...
T Statistics (...
P Values
Kompetensi -> Kinerja 0.496 0.485 0.126 3.940 0.000
Penempatan Kerja -> Kinerja 0.394 0.401 0.116 3.392 0.001
Final Results
Path Coefficients
Total Indirect Effects
Specific Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights
Histograms
Path Coefficients Histogram
Indirect Effects Histogram
Total Effects Histogram
Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)
Type here to search
25°C

DOKUMENTASI PENELITIAN





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



