



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT
KERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA (UKPBJ) KABUPATEN
ROKAN HILIR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata (S1)
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

RAFEM HARYANTO

12070112781

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2025



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NAMA : RAFEM HARYANTO
 NIM : 12070112781
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA,
 DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI DI UNIT KERJA PENGADAAN
 BARANG DAN JASA (UKPBJ) KABUPATEN ROKAN
 HILIR

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, S.E., M.Si
 NIP.19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN



Dr. M. MAHYARNI, SE., MM
 NIP.19700826 199903 2 001

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

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

State Islamic University UIN Suska Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
 Nama :
 Nim :
 Program Studi :
 Fakultas :
 Judul :
 Tanggal Ujian :

: Rafem Haryanto
 : 12070112781
 : SI Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan
 Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang
 Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir
 : 10 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua
 Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris
 Desvi Emti, S.E., M.Si
 NIP. 19621231 198903 2 040

Penguji 1
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak
 NIP. 19761217 200901 1 014

Penguji 2
 Dr. Muhammad April, SH, M.Hum
 NIK. 19860405202321 1 018

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



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RAFEM HARYANTO
 NIM : 12070112781
 Tempat/Tgl. Lahir : TANAH PUTIH / 22 NOVEMBER 2001
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN
 PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI
 UNIT KERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA (UKPB1)
 KABUPATEN LOKAN HILIR

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 MEI 2025
 Yang membuat pernyataan



RAFEM HARYANTO

NIM : 12070112781

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT KERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA (UKPBJ) KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh:

RAFEM HARYANTO
NIM. 12070112781

Penting bagi manajemen organisasi untuk merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi, mengelola penempatan kerja dengan baik, serta menyediakan program pengembangan karir guna memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 31 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien = 0,327; sig = 0,010), Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien = 0,230; sig = 0,045) dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien = 0,128; sig = 0,026). Secara simultan, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 13,587 dengan signifikan 0,000. Uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,557 menunjukkan bahwa Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

UIN SUSKA RIAU



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

ABSTRACT

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT KERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA (UKPBJ) KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh:

RAFEM HARYANTO
NIM. 12070112781

It is important for organizational management to design the right strategy in improving competence, managing job placement well, and providing career development programs to ensure optimal employee performance. This study aims to determine the effect of Competence (X1), Job Placement (X2) and Career Development (X3) on Employee Performance (Y) at the Office of Procurement of Goods and Services Work Unit of Rokan Hilir Regency. The research method uses multiple linear regression analysis with a sample of 31 employees. The results of the study indicate that Competence has a significant positive effect on Employee Performance (coefficient = 0.327; sig = 0.010), Job Placement has a significant positive effect on Employee Performance (coefficient = 0.230; sig = 0.045) and Career Development has a significant positive effect on Employee Performance (coefficient = 0.128; sig = 0.026). Simultaneously, all independent variables have a significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 13.587 with a significance of 0.000. The determination coefficient test (R Square) of 0.557 shows that Competence, Job Placement and Career Development together have an influence on Employee Performance of 55.7%, while the remaining 44.3% are other variables that are not examined in this study.

Keywords: Competence, Job Placement, Career Development, Employee Performance.

UIN SUSKA RIAU



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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas Kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir”**.

Sholawat serta salam penulis kirimkan untuk junjungan alam yakni baginda Nabi Muhammad SAW yang mana mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang menderang saat ini. Semoga sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada beliau semoga kita mendapatkan syafaat di hari akhir kelak.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu baik moril maupun materiil demi terselesaikannya skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Kedua orang tua tercinta, terkasih, tersayang, Ayahanda Suryanto dan Ibunda Morni Wati, yang tiada henti-hentinya mendoakan, memberikan dorongan berbentuk moril maupun berbentuk materil selama menempuh pendidikan.
2. Saudari kandung, Dwi Anjani. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S,Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Ibu, Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
12. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Kepala dan Seluruh Pegawai di Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
14. Syelly Apriani, S.Si yang telah memberikan dukungan dan bantuan berupa waktu, tenaga dan materi selama penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian awal dari perjalanan skripsi penulis hingga sekarang.
15. Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritikan yang akan bermanfaat dalam melengkapi dan menyempurnakan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Wassalammualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 20 Mei 2025
Penulis.

Rafem Haryanto
12070112781



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	14
2.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2. Kinerja Pegawai	17
2.2.1. Faktor-faktor Mempengaruhi Kineirja	20
2.2.2. Indikator Kineirja	21
2.3. Kompetensi	22
2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	24
2.3.2. Indikator Kompeiteinsi	26
2.4. Peineimpatan Keirja	26
2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja	28
2.4.2. Indikator Penempatan Kerja	29
2.5. Pengembangan Karir	29
2.5.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	32
2.5.2. Indikator Peingeimbangan Karir	33
2.6. Penelitian Terdahulu	35
2.7. Pandangan Islam	39
2.7.1. Kinerja Pegawai	39
2.7.2. Kompetensi	40
2.7.3. Penempatan Kerja	41



2.7.4. Pengembangan Karir	42
2.8. Konsep Operasional Variabel	42
2.9. Keirangka Peimikiran.....	44
2.10. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
3.2. Jenis dan Sumber Data	46
3.2.1. Data Primer	46
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.3.1. Populasi	47
3.3.2. Sampel.....	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1. Kuisioner	48
3.4.2. Wawancara	48
3.5. Analisis Data	48
3.5.1. Uji Validitas	49
3.5.2. Uji Reliabilitas	50
3.5.3. Analisis Korelasi	50
3.6. Analisis Regresi	51
3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.6.2. Uji Hipotesis	52
3.7. Analisis Koefisien Determinan	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN	55
4.1. Sejarah UKPBJ Rokan Hilir.....	55
4.2. Visi dan Misi UKPBJ Rokan Hilir	58
4.2.1. Visi UKPBJ Rokan Hilir.....	58
4.2.2. Misi UKPBJ Rokan Hilir	58
4.3. Struktur Organisasi UKPBJ Rokan Hilir	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1. Hasil Penelitian	60
5.1.1. Karakteristik Responden	60
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
5.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
5.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi (X1).....	63
5.2.3. Analisis Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (X2).....	65



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.2.4. Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X3)	66
5.3. Uji Kualitas Data	67
5.3.1. Uji Validitas	67
5.3.2. Uji Reliabilitas	69
5.4. Uji Asumsi Klasik.....	71
5.4.1. Uji Normalitas	71
5.4.2. Uji Multikolinearitas	73
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas	74
5.4.4. Uji Autokorelasi	75
5.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
5.6. Uji Hipotesis	78
5.6.1. Uji Parsial (uji T)	78
5.6.2. Uji Simultan (uji F)	80
5.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)	82
5.7. Pembahasan	83
5.7.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	84
5.7.2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
5.7.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	85
5.7.4. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	86
BAB VI PENUTUP	88
6.1. Kesimpulan.....	88
6.2. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	93



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Penilaian Kinerja Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2022-2024.....	3
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Anggaran Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2022-2024	4
Tabel 1. 3	Data Program Kerja Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2024	4
Tabel 1. 4	Tingkat Pendidikan Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir	7
Tabel 1. 5	Penempatan Kerja Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2024	8
Tabel 1. 6	Pengembangan Karir Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.....	9
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2. 2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3. 1	Kriteria Skor Penilaian	49
Tabel 3. 2	Kolektif dan Delektif	54
Tabel 5. 1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 5. 4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 5. 5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel 5. 6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi.....	64
Tabel 5. 7	Tanggapan Responden Tentang Variabel Penempatan Kerja.....	65
Tabel 5. 8	Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir	66
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	68
Tabel 5. 10	Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)	68
Tabel 5. 11	Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X2)	69
Tabel 5. 12	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X3)	69
Tabel 5. 13	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5. 14	Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 5. 15	Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 5. 16	Hasil uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 5. 17	Hasil Uji Autokorelasi	76
Tabel 5. 18	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 5. 19	Hasil Uji Parsial (uji T).....	79
Tabel 5. 20	Hasil Uji Simultan (uji F)	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UKPBJ Rokan Hilir	59
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	96
Lampiran 3 Hasil Olahan Data.....	100
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	107

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi perhatian utama, dan organisasi memerlukannya untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk semua operasi organisasi. Meskipun suatu organisasi memiliki banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, tugasnya tidak akan diselesaikan dengan baik jika tidak ada sumber daya manusia yang andal. Ini menunjukkan bahwa sumber daya adalah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, apakah suatu organisasi atau institusi berhasil atau gagal mencapai tujuannya akan ditentukan oleh kualitas manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi, dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain kebijakan perusahaan, untuk mencapai kinerja dan keberhasilan kerja dalam jangka panjang, pegawai harus memiliki kemampuan, kompetensi dan pengembangan yang tepat untuk melakukan tugas mereka. Peningkatan kinerja pegawai secara individu akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan dapat diukur dari kompetensi dan pelatihan. Selain kompetensi, penempatan pegawai yang tepat dapat memengaruhi kinerja mereka. Untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memastikan bahwa seorang pegawai ditempatkan dengan benar pada posisi tertentu di perusahaan, penempatan kerja dilakukan. Penempatan yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir merupakan instansi layanan pengadaan secara elektronika (LPSE) dibawah naungan sekretariat daerah kabupaten rokan hilir, yang pada akhirnya berubah menjadi (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir. Kantor (UKPBJ) ini mempunyai tugas menyusun program kegiatan pengelolaan E-Procurement, melaksanakan pelatihan, sebagai penyedia media informasi dan konsultasi serta tugas lainnya sesuai arahan pimpinan dan peraturan tentang proses layanan pengadaan barang dan jasa. Orang yang tidak memiliki LPSE pada kementrian/lembaga/perangkat daerah dapat menggunakan fasilitas LPSE yang terdekat dengan tempat kedudukannya untuk melaksanakan pengadaan barang/jasa secara elektronik. Upaya menuju tingkat kematangan, UKPBJ terus melakukan peningkatan inovasi serta peningkatan sarana prasarana, SDM kompetensi hingga kinerja berbasis terintegrasi antar organisasi perangkat daerah (OPD).

Dari yang penulis amati, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dimana kinerja pegawai masih belum efektif, terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan laporan pada target waktu yang telah ditentukan pimpinan, hal tersebut disebabkan oleh minimnya pengalaman pegawai. Pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang memadai. Serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

masi terdapat beberapa pegawai yang sering melakukan absen atau ketidakhadiran dengan alasan tertentu.

Penempatan yang tidak tepat juga menjadi faktor penyebab kinerja menurun yakni terdapat pegawai ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan keahlian mereka, sehingga produktivitas menurun. Kemudian ditemukan juga masalah mengenai kompetensi yaitu dimana kantor melakukan program pengembangan atau kesempatan promosi pengembangan kepada pegawai, program tersebut diyakini dapat menutupi ketidaksesuaian yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan di dalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Adapun nilai sasaran kinerja pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir memiliki penilaian kinerja dengan kriteria sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB) dan cukup (C) yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2022-2024

No	Tahun	Penilaian Kinerja				Jumlah Pegawai
		SB	B	CB	C	
1	2022	16	12	3	-	31
2	2023	13	10	6	2	31
3	2024	9	9	8	5	31

Sumber: Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir 2024.

Berdasarkan sumber, bahwa hasil penilaian kinerja yang diperoleh dari tahun 2022-2024 menunjukkan jumlah pegawai dengan kategori sangat baik (SB) terus menurun, sedangkan pegawai dengan kategori cukup baik (CB) dan cukup (C) mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam 3 tahun terakhir. Faktor penyebabnya dapat berupa minimnya kegiatan pengembangan pegawai.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Anggaran Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2022-2024

Tahun	Anggaran yang Dialokasikan (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Presentase (%)
2022	2.750.000.000	2.500.000.000	90,91%
2023	2.640.000.000	2.200.000.000	83,33%
2024	2.850.000.000	2.100.000.000	73,68%

Sumber: Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir 2025.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat pada tahun 2022 dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.2.750.000.000 dengan realisasi mencapai Rp.2.500.000.000 (90,91%). Tahun 2023 dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.2.640.000.000 dengan realisasi mencapai Rp.2.200.000.000 (83,33%). Dan tahun 2024 dari anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.2.850.000.000 dengan realisasi mencapai Rp.2.100.000.000 (73,68%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan anggaran dan presentasi yang rendah pada tahun 2024, disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan kegiatan pengadaan barang dan jasa, terdapat sistem yang mengalami gangguan teknis, dan ketidakpastian ekonomi akibat dampak inflasi yang mempengaruhi harga barang dan jasa sehingga beberapa lelang gagal karena harga penawaran tidak sesuai anggaran.

Tabel 1. 3 Data Program Kerja Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2024

No	Program Kegiatan	Tujuan / Deskripsi	Output / Hasil	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab
1	Penyusunan Rencana Umum Pengadaan (RUP)	Menyusun rencana pengadaan dari seluruh OPD agar terdokumentasi dan terpublikasi	Dokumen RUP (di-input ke SiRUP LKPP)	Jan – Feb 2024	Tim Perencana PBJ



2	Sosialisasi Regulasi PBJ (Perpres 12/2021)	Sosialisasi aturan terbaru kepada PPK dan pejabat pengadaan OPD	Laporan sosialisasi, daftar hadir, materi	Maret 2024	Sekretariat UKPBJ
3	Pelatihan SPSE dan e-Kontrak untuk OPD	Pelatihan aplikasi SPSE dan e-Kontrak untuk ASN di lingkungan Pemkab	Sertifikat, absensi, dokumentasi pelatihan	April 2024	Tim Teknis UKPBJ
4	Pengadaan Sarana Operasional Kantor UKPBJ	Pengadaan ATK, printer, komputer, jaringan internet, dan perlengkapan lainnya	Tersedianya perlengkapan kerja	Jan – Des 2024	Subbag Umum dan Keuangan
5	Pengembangan Sistem Informasi Pengadaan Daerah	Pengembangan aplikasi lokal dashboard monitoring pengadaan	Aplikasi & dokumentasi sistem	Mei – Agustus 2024	Tim Pengembang IT
6	Monitoring & Evaluasi Penyedia Lokal	Penilaian penyedia jasa/barang lokal untuk mendukung pengadaan berkualitas	Laporan Monev dan daftar penyedia aktif	Juni – Juli 2024	Pokja Pemilihan
7	Bimbingan Teknis Penunjukan Langsung & Swakelola	Pembekalan teknis pelaksanaan penunjukan langsung dan swakelola	Panduan teknis dan pelaporan kegiatan	Juli 2024	Tim Pembina Teknis PBJ
8	Workshop Integritas & Anti Gratifikasi dalam PBJ	Edukasi antikorupsi bagi pelaksana PBJ di OPD	Materi, video kegiatan, daftar hadir	Agustus 2024	Sekretariat UKPBJ
9	Rapat Koordinasi Pengadaan OPD Se-Kabupaten	Rapat teknis lintas OPD untuk sinkronisasi jadwal & pelaksanaan PBJ	Notulensi, berita acara rapat	September 2024	Kepala UKPBJ
10	Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja UKPBJ	Penyusunan laporan kinerja tahunan berbasis indikator hasil PBJ	Dokumen LAKIP UKPBJ	November 2024	Tim Evaluasi dan Data

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

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

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

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

11	Pemeliharaan dan Upgrade Jaringan SPSE	Perawatan dan peningkatan infrastruktur jaringan & server SPSE kabupaten	Kinerja sistem meningkat, downtime menurun	Oktober – Des 2024	Tim IT UKPBJ
12	Penyusunan Rencana Kebutuhan Tahun 2025	Menyusun proyeksi kebutuhan UKPBJ untuk tahun anggaran berikutnya	Dokumen Rencana Kebutuhan PBJ 2025	Desember 2024	Sekretariat UKPBJ

Sumber: Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir 2025

Berdasarkan tabel 1.3 Program kerja Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2024 disusun sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas tata kelola pengadaan barang dan jasa pemerintah daerah. Program kerja ini diarahkan untuk memperkuat aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pelaporan pengadaan yang sesuai regulasi. Program dimulai dengan penyusunan Rencana Umum Pengadaan (RUP) yang menjadi dasar seluruh proses pengadaan, serta wajib diinput ke SiRUP LKPP sebagai bentuk transparansi. Untuk memperkuat kapasitas aparatur, dilakukan sosialisasi dan pelatihan terhadap regulasi terbaru dan penggunaan aplikasi pengadaan elektronik (SPSE dan e-Kontrak), yang ditujukan kepada seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.

Sebagai bagian dari dukungan operasional, anggaran juga dialokasikan untuk pengadaan sarana kantor, termasuk alat tulis, perangkat TI, dan jaringan kerja. Dalam konteks digitalisasi, UKPBJ Rokan Hilir juga mengembangkan sistem informasi lokal untuk memantau progres pengadaan daerah secara internal. Guna menjaga kualitas penyedia, dilakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

monitoring dan evaluasi terhadap vendor lokal, dan memberikan bimbingan teknis terkait metode penunjukan langsung dan swakelola. Upaya penegakan integritas dilakukan melalui workshop anti-gratifikasi dan pencegahan KKN dalam proses PBJ. Selanjutnya, diadakan rapat koordinasi antar OPD guna menyinkronkan jadwal dan kegiatan pengadaan antar dinas, agar tidak tumpang tindih dan dapat berjalan tepat waktu. Di akhir tahun, UKPBJ menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban publik, serta memastikan infrastruktur SPSE dan jaringan tetap optimal dengan pemeliharaan berkala. Terakhir, sebagai bentuk kesinambungan, disusun rencana kebutuhan UKPBJ untuk tahun anggaran 2025.

Tabel 1. 4 Tingkat Pendidikan Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	6	19,35
2	D3	2	6,5
3	S1	19	61,29
4	S2	4	12,9
Total		31	-

Sumber: Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir 2024.

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat dari tingkat pendidikan di kantor unit kerja pengadaan barang dan jasa sangat beragam. Terdapat beberapa yang memiliki status pendidikan terakhir SMA berjumlah 6 orang (19,35%), Diploma 3 berjumlah 2 orang (6,5%), Sarjana berjumlah 19 orang (61,29%), Magister berjumlah 4 orang (12,9%). Paling banyak pegawai di kantor tersebut berlatar belakang pendidikan sarjana (S1).

Penempatan kerja yang baik adalah upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pada Kantor Unit Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir banyak pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan mereka sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini menyebabkan menurunnya produktifitas, target kerja tidak tercapai seccara optimal, serta meningkatkan tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Adapun jumlah pegawai beserta jabatan dan pendidikannya dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 1. 5 Penempatan Kerja Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2024

No	Jabatan	Pangkat/Gol	Jumlah Pegawai ASN	Latar Belakang Pendidikan
1	Kepala Bagian PBJ	Pembina (IV/a)	1	S2
2	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Muda	Penata Tk.I (III/d)	2	S2
3	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Muda	Penata muda Tk.I (III/b)	1	S1
4	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Muda	Penata (III/c)	1	S1
5	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Penata (III/c)	1	S1
6	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Ahli Muda	Penata Tk.I (III/d)	1	S1
7	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Pertama	Penata muda Tk.I (III/b)	3	S1
8	Staf	Penata (III/c)	6	S1, D3
9	Staf	Penata Muda Tk.I (III/b)	8	S1, S2, SMA
10	Staf	Pengatur Tk.I (II/d)	5	SMA
11	Staf	Pengatur (II/c)	1	D3
12	Staf	Pengatur Tk.I (III/a)	1	S1
Total			31	

Sumber: Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir 2024.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai di Kantor unit kerja pengadaan barang dan jasa kabupaten rokan hilir terdapat 31 pegawai yang memiliki 7 jabatan dengan 7 pangkat dan golongan yang berbeda. Penempatan kerja yang tepat sangat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan suatu yang baik seperti yang diharapkan, namun jika penempatan kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta pemberian tugas dengan kemampuan tenaga kerja tersebut, maka instansi tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir setiap pegawai, apabila suatu instansi hanya melakukan pengembangan di beberapa pegawai, kemungkinan besar akan mengakibatkan minimnya terjadi peningkatan kinerja. Pada kantor ini menunjukkan bahwa kurangnya program pengembangan karir berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Banyak pegawai merasa stagnan dalam pekerjaannya karena minimnya kesempatan untuk mengikuti program pengembangan atau mendapatkan promosi. Akibatnya motivasi kerja menurun, produktifitas berkurang, dan tingkat turnover/pergantian pegawai meningkat. Berikut jenis pengembangan yang diikuti pegawai Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

Tabel 1. 6 Pengembangan Karir Pegawai ASN Satuan Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir

No	Jabatan	Jumlah	Nama Kegiatan
1	Kepala bagian PBJ dan Staf	3	DIKLAT PIM III
2	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda dan Analisis Kebijakan Ahli Muda	2	DIKLAT PIM IV
3	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Muda	3	Pengembangan Fungsional Pengadaan Barang Dan Jasa Ahli Muda



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	Pengelola Pengadaan Barang Jasa Pertama Dan Pengelola Pengadaan Barang Jasa Muda	3	Pengembangan Fungsional Pengadaan Barang Dan Jasa Ahli Pertama
5	Staf	6	Pengembangan Pengadaan Barang Dan Jasa Level I
6	Staf	1	Pengembangan Pengelola SPSE (Sistem Pengadaan Secara Elektronik)
7	Staf	2	Pengembangan Pengadaan Barang Dan Jasa Tingkat Dasar
Total		20	-

Sumber: Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir 2024.

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan hanya sebagian dari jumlah keseluruhan pegawai dan tidak semua pegawai diberikan kegiatan pengembangan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Dari sekian banyaknya kegiatan yang dilakukan bertujuan agar pegawai yang diberikan kegiatan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku pada instansi dan juga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan bersama. Arti pentingnya program pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan (*skill*) bekerja pegawai sehingga menghasilkan target yang memuaskan dalam suatu organisasi.

Kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kompetensi yang sesuai, ditempatkan dalam posisi yang tepat, serta diberikan peluang untuk berkembang, maka mereka akan lebih termotivasi, bekerja lebih efektif, dan mencapai hasil yang lebih optimal. Sebaliknya, jika kompetensi pegawai rendah, ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai, dan tidak memiliki peluang untuk berkembang, maka kinerja mereka akan cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada



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

organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen organisasi untuk merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi, mengelola penempatan kerja dengan baik, serta menyediakan program pengembangan karir guna memastikan kinerja pegawai tetap optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan di atas. maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir?



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

4. Apakah kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah, sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dalam hal kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir kinerja Pegawai.
2. Memperbaiki kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir di kantor.
3. Dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai permasalahan yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.



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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Nama manajemen sumber daya manusia berasal dari kata sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia. Dalam istilahnya, manajemen berarti pengelolaan atau cara mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, Yusuf & Maliki (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah setiap individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam suatu lembaga atau organisasi. Berbagai ahli menggunakan berbagai istilah untuk MSDM. Sementara beberapa ahli tekanan definisi SDM yang fokus pada kegiatan karyawan atau tenaga kerja, ahli lain tekanan aspek penting dari proses SDM yang berkelanjutan dan strategis.

Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan, manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Departemen sumber daya manusia juga dikenal sebagai HRD atau departemen sumber daya manusia adalah bagian atau unit yang biasanya menangani sumber daya manusia. AF Stoner menggambarkan



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

manajemen sumber daya manusia sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat pada saat yang tepat (Yusuf & Maliki, 2020).

2.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2021), tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi. Hal ini jelas karena semua kegiatan organisasi bergantung pada orang-orang yang mengelolanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun tujuannya yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan kesulitan masyarakat. Organisasi diharapkan menguntungkan masyarakat dan harus mengelola sumber daya manusianya untuk menghindari dampak negatif.

b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada dan itu harus membantu organisasi secara keseluruhan berjalan. Melainkan menjadi tujuan atau akhir dari proses, manajemen SDM adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Akibatnya, suatu unit atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagian manajemen sumber daya manusia didirikan untuk membantu bagian lain dari organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik karena tujuan fungsinya adalah untuk menjaga kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam setiap bagian) melaksanakannya secara optimal.

d. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sambil mencapai tujuan organisasi. Diharapkan tujuan pribadi karyawan dapat tercapai yang menjadi motivasi dan pemeliharaan bagi karyawan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (1997: 2) dalam Yusuf F.A & Maliki B.I (2020), beberapa pakar semua manajer melakukan lima tugas utama dalam manajemen sumber daya manusia:

a. Perencanaan

Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan atau memperoyeksi beberapa peristiwa di masa depan.

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

b. Pengorganisasian

Memberikan setiap bawahan tugas khusus; membangun departemen; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; menetapkan saluran wewenang dan komunikasi; mengoordinasikan kerja bawahan.

c. Penstafan

Memutuskan tipe atau jenis orang yang akan dipekerjakan; merekrut calon karyawan; mengevaluasi kinerja; menyuluh karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan.

d. Pemimpinan

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan; mempertahankan semangat kerja; memotivasi bawahan.

e. Pengendalian

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi; melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar ini; mengambil tindakan sesuai kebutuhan.

2.2. Kinerja Pegawai

Produksi terkait erat dengan kinerja karena merupakan ukuran seberapa keras seseorang bekerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Terkait dengan hal tersebut, melakukan penilaian kinerja organisasi sangat penting. Menurut Sedarmayanti (2021:50), berbicara tentang kinerja personal erat kaitannya dengan cara menilai pekerjaan seseorang, sehingga dibutuhkan standar kinerja atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

prestasi. Menurut ungkapan tersebut, standar kinerja harus dibuat untuk digunakan sebagai ukuran untuk membandingkan apa yang telah dilakukan seseorang dengan apa yang diharapkan darinya dalam kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepadanya. Standar kinerja juga dapat digunakan sebagai ukuran untuk meminta pertanggungjawaban atas tindakan yang telah dilakukan.

Sedangkan Ilyas (2020:65), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat ditunjukan oleh individu maupun kelompok karyawan, dan tidak terbatas pada karyawan yang memang menduduki jabatan fungsional maupun struktural; ini juga berlaku untuk seluruh jajaran karyawan organisasi. Tujuan, ukuran, dan penilaian adalah tiga komponen penting dalam deskripsi kinerja. Sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja, setiap unit organisasi harus menetapkan tujuan. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan dari organisasi untuk setiap pekerja. Namun, penentuan tujuan saja tidak cukup karena perlu mengevaluasi apakah staf telah memenuhi sasaran. Untuk alasan ini, pengukuran standar kinerja kuantitatif dan kualitatif untuk setiap tugas dan jabatan personel sangat penting.

Penilaian adalah komponen ketiga dari definisi kinerja. Penilaian kinerja secara teratur dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja individu. Tindakan ini akan memungkinkan karyawan untuk terus berfokus pada tujuan ini dan berperilaku dengan cara yang sesuai dan searah dengan tujuan tersebut. Oleh karena itu, jelas bahwa memiliki Pemahaman tentang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kinerja bersama dengan ukuran operasional, deskripsi tujuan, dan penilaian teratur sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan (Ilyas, 2020).

Sinambela (2020:5) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja ini sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2015:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah melakukan penjelasan atau kebijakan yang memenuhi standar organisasi. Kinerja karyawan adalah komponen yang paling penting. Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Jika kinerja karyawan bagus, perusahaan harus dapat memberikan fasilitas agar karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik (Tio D & Rustam T.A, 2021).

Berbagai definisi kinerja menunjukkan bahwa para peneliti belum mencapai konsensus tentang konsep ini. Dalam hal ini Mitchell (1988) dalam Yusuf Furtasan Ali & Budi Ilham Maliki (2020:171) menyatakan bahwa kinerja dapat digambarkan dalam berbagai cara yaitu, kinerja dapat menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(misalnya, pukulan rata-rata), perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran), atau perolehan hasil yang tidak terkait dengan tindakan tertentu (misalnya, penjualan). Kinerja dapat didefinisikan secara umum, menunjukkan sifat global dari pada peristiwa tertentu, kinerja adalah hasil dari tindakan kelompok daripada tindakan individu.

2.2.1. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Ilyas (2020:128-134), yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Hal ini dapat berupa umur, pengalaman, orientasi dan gaya berkomunikasi seseorang.

b. Motivasi

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Demikian pula, motivasi kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang yang memotivasinya untuk berusaha keras.

c. Pendapatan dan Gaji

Seringkali, evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan penyesuaian gaji dan peningkatan kinerja karyawan.

d. Keluarga

Di antara pria dan wanita, pengaruh tanggung jawab keluarga berbeda. Pria dengan beban keluarga yang lebih besar dikaitkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria dengan beban keluarga yang lebih rendah.

e. Organisasi

Jika ada perbedaan antara apa yang dilakukan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk meningkatkan kinerja mereka, penyebabnya harus diidentifikasi. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel profesional agar mereka dapat bekerja sebaik mungkin.

f. Supervisi

Supervisi adalah proses yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan karier bergantung pada kemampuan mereka untuk mempekerjakan staf agar mencapai departemen tujuan.

g. Pengembangan karir

Penilaian kinerja seharusnya merupakan pengalaman menyenangkan yang mendorong karyawan dan membantu mereka berkembang. Akhir-akhir ini, kecenderungan bisnis telah mendorong banyak perusahaan untuk mulai mengenal manusia sebagai sumber daya strategis yang penting. Penilaian karyawan harus menentukan tujuan utama yang dapat dicapai karyawan dan bagaimana karyawan harus berkembang secara profesional.

2.2.2. Indikator Kinerja

Menurut Rivai (2015:52) indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

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

a. Inisiatif

Pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/pegawai.

b. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

c. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

2.3. Kompetensi

Kemampuan data menangkap keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk kinerja yang memuaskan. Kemampuan ini menentukan perilaku ditempat kerja. Sering kali penting untuk mengetahui pengetahuan, keahlian, dan kemampuan apa yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan baik. Untuk menentukan persyaratan pekerjaan untuk seleksi dan penempatan, menetapkan jalur karier, merencanakan desain organisasi, menentukan kebutuhan pelatihan, dan kadang-kadang melakukan evaluasi pekerjaan, kemampuan data digunakan. Karena perusahaan mengandalkan pendidikan sebagai indikator, kompetensi sulit diukur secara objektif. Pendidikan mungkin relevan, tetapi hanya mewakili pengetahuan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keterampilan, atau kemampuan tertentu yang digunakan untuk berperilaku atau mencapai tujuan di tempat kerja. Pendidikan hanyalah pengganti yang lebih subjektif dari keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang sebenarnya (Yusuf & Maliki, 2020:110).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi merupakan wewenang (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Berdasarkan pada arti etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seseorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Khaeruman (2021), kompetensi adalah sifat dasar atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mencapai prestasi dan keinginan untuk berusaha keras menyelesaikan tugas dengan baik pelaku yang mendapat penghargaan terbatas berbeda dari pelaku yang unggul karena ketidaksesuaian kompetensi ini.

Sutrisno (2020:203) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai kemampuan yang dikuasai oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan dapat diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditugaskan di tempat kerja dengan mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan dan jabatannya (Pasal 3).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja secara efektif di tempat kerja mencakup kemampuan untuk mengadaptasi dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam lingkungan baru dengan tujuan meningkatkan keuntungan yang telah diperoleh. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan menetapkan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh orang yang menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif untuk mencapai standar kualitas profesional di tempat kerja (Tsauri, 2013:251).

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2018), ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, yaitu:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang tentang diri mereka sendiri dan orang lain sangat memengaruhi perilaku mereka. Seseorang tidak akan berusaha mencari cara baru atau berbeda untuk melakukan sesuatu jika mereka merasa tidak kreatif dan inovatif.

b. Keterampilan

Sebagian besar kompetensi bergantung pada keterampilan, pengembangan kompetensi tertentu dapat mempengaruhi kompetensi individu dan budaya organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Pengalaman

Pengalaman dalam mengelola orang adalah komponen penting dari banyak kompetensi, tetapi pengalaman saja tidak cukup untuk menjadi ahli.

d. Karakteristik Kepribadian

Salah satu faktor yang paling sulit untuk diubah dengan mudah adalah kepribadian. Tidak bijaksana untuk mengharapkan bahwa seseorang akan menjadi lebih baik dalam pekerjaannya hanya dengan mengubah kepribadiannya.

e. Motivasi

Salah satu komponen kompetensi yang dapat diubah adalah motivasi. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, dan pengakuan dan perhatian dari atasan, motivasi seseorang dapat meningkat.

f. Isu Emosional

Mungkin sulit untuk menguasai kemampuan karena hambatan emosional. Ketakutan membuat kesalahan, merasa malu, atau mengalami perasaan tidak disukai biasanya mengurangi keinginan untuk melakukan sesuatu dan dorongan.

g. Kemampuan Intelektual

Pemikiran kognitif, termasuk pemikiran konseptual dan analitis, adalah dasar kompetensi. Pengalaman adalah salah satu factor yang dapat meningkatkan kompetensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

h. Budaya Organisasi

Kualitas sumber daya manusia dalam berbagai fungsi, seperti pengambilan keputusan, filosofi organisasi, komitmen, sistem penghargaan, dan prosedur rekrutmen, dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2.3.2. Indikator Kompetensi

Menurut Bram Afrilyan (2017) dalam Khaeruman (2021:118) yang menjadi indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut:

b. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan bidang atau divisi masing-masing.

c. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pekerja untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

d. Perilaku (*attitude*)

Bagaimana karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.4. Penempatan Kerja

Penempatan tenaga kerja, menurut Astrohadiwiryo (2002:162) dalam Yuniarsi & Suwanto (2008:116), adalah proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan lingkup ruang yang telah ditetapkan. Mereka juga harus mampu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bertanggungjawab atas segala resiko dan kemungkinan yang terjadi terkait dengan tugas dan pekerjaan tersebut, serta berwenang dan bertanggung jawab atas diri mereka. Seperti yang ditunjukkan oleh pengertian diatas, penempatan karyawan dilakukan setelah karyawan tersebut lulus seleksi. Ini tidak hanya berlaku untuk pegawai baru, tetapi juga untuk pegawai lama, dalam hal promosi, alih tugas, dan demosi. Ini karena, sebagaimana pegawai baru, pegawai lama juga perlu direkrut, diseleksi, dan mengikuti program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan baru mereka.

Perbedaannya terletak pada proses seleksi dan orientasi bagi pegawai lama lebih sederhana karena berbagai informasi tentang diri pegawai lama sudah tersedia pada dokumen yang bersangkutan seperti tentang lamaran, riwayat pekerjaan, program pendidikan dan latihan, penilaian atasan atas kemampuan menyelesaikan tugas, penghasilan serta jumlah tanggungan. Dengan demikian program orientasi pun berbeda, untuk pegawai lama terbatas pada pengenalan lingkungan kerja yang baru saja sedangkan untuk pegawai baru lebih luas. karena selain pengenalan lingkungan kerja juga harus mengenal berbagai hal yang berkaitan dengan aspek lembaga di mana yang bersangkutan bertugas (Yuniarsih & Suwanto, 2008).

Penempatan adalah proses setelah seleksi, di mana calon pegawai yang diterima (yang lulus seleksi) Ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dan diberikan kepada orang tersebut. Ini memastikan bahwa calon pegawai tersebut dapat melakukan pelacakan pada posisi yang ditentukan. Siagian menyatakan bahwa penempatan berlaku untuk pegawai baru dan lama yang mengalami mutasi atau alih tugas (Khaeruman, 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Muryant (2017), terdapat beberapa hal yang harus dipertimbangkan saat mempekerjakan pegawai adalah sebagai berikut:

a. Prestasi Akademik

Prestasi akademik seseorang akan mempengaruhi posisinya di tempat kerja. Pegawai dengan prestasi rendah akan ditempatkan pada pekerjaan yang kurang wewenang dan tanggung jawab. Jadi, latar belakang pendidikan sebelumnya juga harus dipertimbangkan.

b. Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya harus dipertimbangkan saat mempekerjakan seseorang. Ini terutama berlaku untuk kandidat yang melamar pada posisi yang sama atau serupa di tempat sebelumnya.

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik dan mental karyawan harus menjadi faktor utama dalam penempatan pekerja bagi pegawai yang akan ditempatkan pada jabatan yang akan diberikan.

d. Status Perkawinan

Dalam menempatkan pegawai, departemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan status perkawinan pegawai. Pegawai wanita yang memiliki suami dan anak harus ditempatkan jauh dari rumah suami mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e. Faktor Usia

Di sini dimaksudkan bahwa faktor usia juga harus dipertimbangkan. Pegawai yang agak tua sebaiknya ditempatkan pada posisi yang tidak melibatkan risiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi pegawai yang lebih muda harus diberi tugas yang agak berat.

2.4.2. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Khaeruman (2021:122), dalam penempatan kerja terdapat hal yang harus dipertimbangkan yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan minimal yang diperlukan bagi seorang karyawan meliputi pendidikan yang dipersyaratkan dan pendidikan alternatif.

b. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan secara wajar adalah pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan sebelum mereka bekerja pada posisi tersebut maupun sebaliknya.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi pertimbangan mengenai posisi yang harus di tempatkan dan durasi kerja.

2.5. Pengembangan Karir

Karir merupakan seluruh jabatan atau pekerjaan seseorang di Perusahaan, dan tujuan akhir adalah jabatan tertinggi yang akan diduduki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seseorang dalam organisasi (Widodo, 2015:114). Sedangkan menurut Widyanti (2018), Karir juga diartikan sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami kemajuan profesional, bukan hanya pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti manajer dan profesional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karir memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan seseorang sehingga kemajuan mereka cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik di masa depan.

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan kata lain, pengembangan karier adalah proses berkesinambungan di mana seseorang berusaha mencapai tujuan perencanaan kariernya sendiri, sesuai dengan lingkungan kerjanya saat ini. Meskipun bagian pengelola SDM dapat terlibat dalam kegiatan pengembangan, pegawai yang bersangkutan sendirilah yang paling bertanggung jawab karena merekalah yang berkepentingan dan pada akhirnya akan memetik dan menikmati hasilnya (Pageno P, 2021).

Menurut Wong, Rasdi, Samah, dan Wahat (2017), dalam Putra et al. (2023) pengembangan karir adalah aktivitas tentang kepribadian yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang hidup. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kemajuan dalam karir mereka dan memperoleh perencanaan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Program pengembangan karir adalah cara penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas perputaran karyawan, memberikan kesempatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kepada karyawan untuk menunjukkan keterampilan dan kualitas pekerjaan yang mereka miliki untuk diterapkan di tempat kerja. Program ini dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat pengunduran diri menyesuaikan hasrat memastikan kesejahteraan, dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan.

Pengembangan karir berfokus pada bagaimana organisasi atau perusahaan dapat berkembang untuk menangani tantangan dan pasar di masa depan. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan bahwa pertumbuhan masa depan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Jika mereka tidak memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, organisasi tersebut akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya dapat tersisih dari persaingan. Dalam situasi seperti ini, perusahaan harus melakukan pembinaan karier pada karyawannya. Ini adalah salah satu bagian dari manajemen SDM dan harus dilakukan secara formal bersama dengan kegiatan manajemen SDM lainnya. Rekrutmen dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (staffing) adalah bagian dari manajemen SDM, yang bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan. Tenaga kerja seperti ini harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya sehingga mereka dapat mempertahankan organisasi dan mengembangkannya (Elbadiansyah, 2019:123).

Proses dan pengembangan karir yang dikembangkan oleh perusahaan sangat membantu setiap karyawan dalam mengatasi masalah karir mereka. Mereka tidak perlu khawatir tentang menit karir mereka. Sesuatu yang sangat baik tentang proses dan pengembangan karir yang menawarkan



berbagai pilihan untuk jalur karier. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan diri sendiri dan mencapai tujuan suatu rencana karir. Namun, banyak orang yang gagal mengelola karier kreatif karena mereka tidak memahami konsep-konsep dasar industri ini. Mereka tidak menyadari bahwa tujuan profesional dapat meningkatkan kesuksesan dan memacu karir mereka. Meskipun pemahaman akan ide-ide tersebut tidak menjamin akan melakukan kegiatan, kemungkinan karier cenderung tidak terjadi jika itu mengarahkan pada penetapan sasaran karier (Sutrisno, 2020:165).

2.5.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2020), ada tujuh komponen yang memengaruhi perkembangan karir pegawai, yaitu:

a. Prestasi kerja memuaskan

Prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya adalah penghalang pengembangan karirnya.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain mengacu pada pihak yang memiliki otoritas untuk memutuskan apakah seseorang layak mendapatkan promosi. Pihak-pihak ini termasuk atasan langsung dan pimpinan sumber daya manusia, yang memiliki pengetahuan tentang kemampuan dan kinerja kerja pegawai.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Kesetiaan pada organisasi

Hal ini menunjukkan komitmen seorang karyawan yang ingin tetap berprestasi di perusahaan tempatnya bekerja selama waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor

Sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya, sementara itu pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya.

e. Dukungan para bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan

f. Kesempatan untuk berkembang

Dapat berupa memberi pegawai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikan mereka.

g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Keputusan seorang karyawan untuk beralih ke perusahaan lain yang menawarkan peluang lebih besar untuk kemajuan profesional.

2.5.2. Indikator Peingeimbangan Karir

Terdapat beberapa indikator pengembangan karir menurut Study et al. (2018), dalam Pagano (2021) sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan komponen penting dari empat pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik biasanya akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah sarana yang diberikan kepada karyawan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan masa depan mereka.

c. Latar Belakang Pendidikan

Salah satu sumber yang dapat digunakan perusahaan untuk membantu meningkatkan karir seorang karyawan adalah latar belakang pendidikannya; semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin besar harapan untuk peningkatan karier, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin sulit untuk mendapatkan pengembangan karier.

d. Kebijakan Organisasi

Faktor paling penting yang memengaruhi perkembangan karir seseorang karyawan di perusahaan.

e. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah bagian penting dari pengembangan karir, yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi dalam berbagai pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

f. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi didefinisikan sebagai tingkat loyalitas atau kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, semakin setia mereka.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih. (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. <i>E-Jurnal Manajemen</i> . Vol. 8, No. 7, 2019: 4676-4703.	Hasil analisis data menunjukkan bahwapengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjaga ataupun meningkatkan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.
2	Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri. (2019)	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal PSYCHE</i> . Vol. 12, No. 1, 2019: 51-63.	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positifdan signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

			Kompetensi pegawai, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Besarnya persentase kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap variabel kinerja pegawai di pengaruhi variabel lain seperti mutasi, iklim organisasi, motivasi, dan lain-lain.
3	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> . Vol. 2, No. 1, 2019: 1-15.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin, Diah Asdiani. (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> . Vol. 1, No. 4, 2019: 332-344.	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

			signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Irma Mulyasari. (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Journal of Management Review</i> . Vol 2, No. 2, 2019: 190-197.	Hasil analisis membuktikan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung. (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> . Vo. 3, No. 2, 2020: 283-295.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

			karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
7	Faris Afif, Connie Chairunnisa, dan Pahman Habibi. (2020)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press Di Depok. <i>Jurnal Dimensi</i> . Vol. 9, No. 1, 2020:167-177.	Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok. Penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press.
8	Farid Hidayat, Suwandi, dan Roberto Akyuwen. (2022)	Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. <i>Jurnal Ilmiah Indonesia</i> . Vol. 7, No. 2, 2022: 673-684.	Ditemukan bahwa penempatan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kepemimpinan tidak berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
9	Werni Sarumaha. (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Akuntansi, Manajemen dan</i>	Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat

		<i>Ekonomi</i> . Vol 1, No. 1, 2022: 28-36.	Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
10	Dhika Kusumawardana, Abdul Halim, Rosidi Rosidi. (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. <i>Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam</i> . Vol. 4, No. 1, 2023: 88-100.	Kinerja Pegawai dengan dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo diketahui nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

2.7. Pandangan Islam

2.7.1. Kinerja Pegawai

Dengan menganggap kerja sebagai sumber nilai manusia, seseorang dapat menentukan nilai atau harga dari usaha mereka sendiri. Orang tidak akan berhasil kecuali terhadap apa yang mereka lakukan. Islam menetapkan ukuran dan persyaratan untuk pekerjaan dan tanggung jawab agar orang dapat menilai prestasi mereka. Dengan demikian, islam menghilangkan rasa pilikasih dalam menilai prestasi sosial,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ekonomi, dan politik seseorang. Nilai insan dan tanggung jawab yang berbeda berasal dari pekerjaan dalam islam. Allah SWT berfirman:

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَآنَ

Artinya: “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. Al-Najm,53:39).

Al-Qur’an mengingatkan kita bahwa bekerja berarti menjalankan tugas kita sebagai hamba kepada allah dan menempuh jalan menuju ridha-nya, meningkatkan harkat dan martabat kita, meningkatkan kualitas hidup kita, dan membantu sesama manusia.

2.7.2. Kompetensi

Sangat penting untuk memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini terbukti dalam Al-Qur’an, surah An-Nahl ayat 43, berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيْ اِلَيْهِمْ فَاَسْأَلُوْا اَهْلَ الذِّكْرِ اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ ۝٤٣

Artinya: “Dan kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka, maka bertanyalah kepada orang-orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui” (QS. An-Nahl:43).

Ayat tersebut mengatakan bahwa seseorang harus menggunakan kemampuan mereka dengan baik atau dengan bertanya kepada orang yang sudah mengerti, seperti dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pegawai harus menggunakan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan karena dengan kemampuan yang sesuai dengan tingkatnya, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

2.7.3. Penempatan Kerja

Menurut ajaran islam, suatu pekerjaan dianggap amanah atau tanggung jawab ilmiah, dan karena itu harus diberikan kepada yang tepat. Pekerjaan harus diberikan kepada mereka yang mampu memilkulnya dan yang memiliki kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepada mereka. Manusia harus meninggalkan pekerjaan dan tanggung jawab yang tidak dapat mereka lakukan. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.* (QS. Al-Anfaal/3:27).

Dalam hal penempatann pegawai, seseorang tidak boleh berkhianat dalam memenuhi amanahnya meskipun mereka adalah orang yang berpengalaman. Oleh karena itu, seseorang karyawan harus menyelesaikan dengan baik dan benar selama proses pengerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7.4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan kerja yang sesuai dengan jalur karir mereka di perusahaan. Karir juga dianjurkan dalam pengembangan islam. Serupa disebutkan dalam surah (Al-An'am: 132) dalam Al-Qur'an.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝١٣٢

Artinya: *“Dan masing-masing orang ada tingkatnya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan, dan tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan”. (QS. Al-An'am:132).*

Ayat tersebut berkaitan dengan upaya seseorang atau kelompok (perusahaan, instansi, lembaga, dan sebagainya) untuk mengembangkan diri sebaik mungkin ketika digunakan dalam konteks pengembangan karir. Itu sebabnya setiap orang menerima apa yang telah dikerjakannya. Sejalan dengan ayat itu menunjukkan betapa pentingnya bagi manusia untuk memaksimalkan potensi yang sudah ada dan mengeksplorasi hal-hal baru.

2.8. Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam	a. Inisiatif b. Kecekatan Mental c. Sikap (Rivai, 2015).	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2015).		
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah sifat dasar atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mencapai prestasi dan keinginan untuk berusaha keras menyelesaikan tugas dengan baik. Pelaku yang mendapat penghargaan terbatas berbeda dari pelaku yang unggul karena ketidaksesuaian kompetensi ini (Khaeruman, 2021: 115).	a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) b. Keterampilan (<i>Skill</i>) c. Perilaku (<i>Attitude</i>) (Khaeruman, 2021:118).	Likert
Penempatan Kerja (X2)	Penempatan adalah proses setelah seleksi, di mana calon pegawai yang diterima (yang lulus seleksi) Ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dan diberikan kepada orang tersebut. Ini memastikan bahwa calon pegawai tersebut dapat melakukan pelacakan pada posisi yang ditentukan. Siagian menyatakan bahwa penempatan berlaku untuk pegawai baru dan lama yang mengalami mutasi atau alih tugas (Khaeruman, 2021:119).	a. Pendidikan b. Pengetahuan Kerja c. Pengalaman Kerja (Khaeruman 2021:122).	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

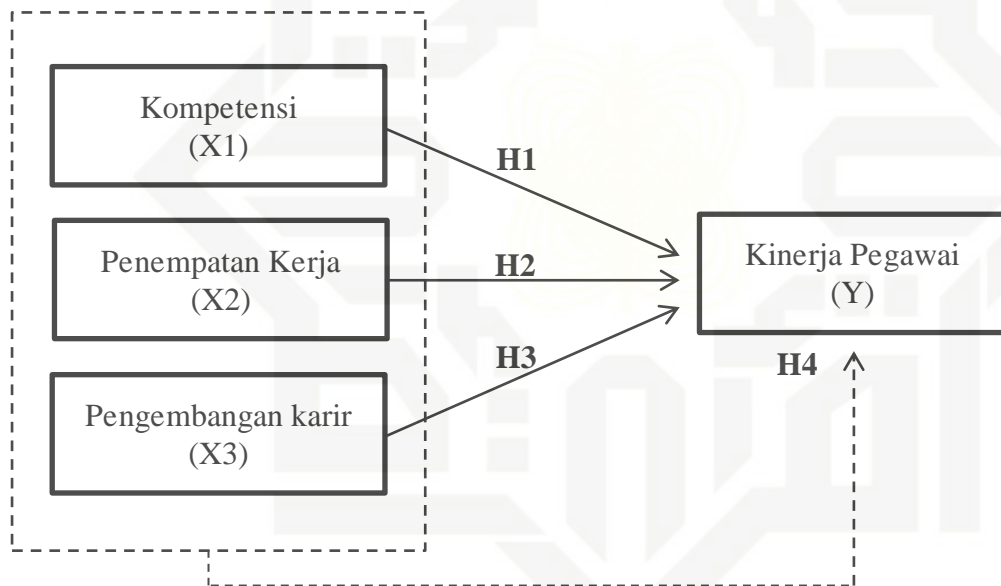
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan kata lain, pengembangan karier adalah proses berkesinambungan di mana seseorang berusaha mencapai tujuan perencanaan kariernya sendiri, sesuai dengan lingkungan kerjanya saat ini (Pagano, 2021).	a. Prestasi Kerja b. Pelatihan c. Latar Belakang Pendidikan d. Kebijakan Organisasi e. Pengalaman Kerja f. Kesetiaan Pada Organisasi (Pagano, 2021)	Likert
-------------------------	---	--	--------

2.9. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > : Pengaruh secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara Simultan

Sumber: Yusuf & Maliki (2020) dan Sutrisno (2020).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.10. Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara untuk sebuah masalah dalam penelitian. Pertanyaan penelitian dibuat dalam format pertanyaan. Perlu diingat bahwa meskipun jawaban baru yang dihasilkan tidak didasarkan pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, hipotesis juga dapat dianggap sebagai solusi teoritis untuk merumuskan masalah penelitian daripada solusi empiris.

H_1 : Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

H_2 : Diduga penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

H_3 : Diduga pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

H_4 : Diduga kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir yang beralamat di Jl. Merdeka No. 17, Bagansiapiapi, Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus 2024 sampai dengan selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) dalam artikel Suwarsa & Rahmadani (2021), data primer adalah data yang langsung didapatkan dari lapangan. Data tersebut diperoleh dalam bentuk tanggapan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

3.2.1. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) dalam artikel Suwarsa & Rahmadani (2021), data sekunder adalah data yang di dapatkan dari dokumentasi pada saat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data pegawai, data pengembangan karir dan data penilaian kinerja pegawai didapatkan dengan cara wawancara kepada pegawai Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

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

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117), populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau individu yang dipilih oleh peneliti untuk studi lebih lanjut dan temuan yang memiliki kualitas dan sifat tertentu. Populasi penelitian ini terdiri dari 31 pegawai Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

3.3.2. Sampel

Sugiyono (2018: 131) mengemukakan bahwa sampel mencerminkan kuantitas dan kualitas yang dimiliki populasi. Jika populasi terlalu besar bagi seorang peneliti untuk dipelajari secara mendalam karena alasan seperti waktu, energi, atau batas sumber daya, mereka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang sepenuhnya representatif harus diperoleh (representatif). Strategi sampel penelitian ini menunjukkan penggunaan teknik sampling saturasi dalam metodologi sampling nonprobability.

Sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2010), adalah pendekatan sampling dimana sampel diambil dari seluruh populasi. Hal ini sering dilakukan ketika penelitian bertujuan untuk membuat generalisasi dengan sedikit kekurangan atau ketika jumlah angka yang relatif kecil kurang dari tiga puluh. Dengan demikian, 31 pegawai Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir menjadi sampel penelitian.



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

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Kuisisioner

Sugiyono (2017) mendefinisikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data di mana peserta menanggapi serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis.

3.4.2. Wawancara

Biasanya, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data setelah penelitian dasar selesai untuk menentukan masalah mana yang perlu diperiksa lebih lanjut, serta jika peneliti ingin mempelajari lebih mendalam informasi dari responden dan jumlah responden terbatas. Untuk mendapatkan data penelitian ini, Pimpinan dan staf Kantor Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir langsung diwawancarai (Sugiyono, 2014).

3.5. Analisis Data

Analisis yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, untuk memberikan gambaran lengkap tentang masalah yang akan diteliti. Analisis ini dilakukan dengan mengklasifikasikan data berdasarkan persamaan jenisnya, kemudian menguraikan kembali data tersebut antara satu sama lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, kuantitatif. Teknik deskriptif menghasilkan kesimpulan dan membahasnya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dengan membandingkan fenomena dunia nyata dengan masalah yang dihadapi (Arikunto, 2010).

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

Penulis melakukan skala pengukuran kuisioner menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item-item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. 1 Kriteiria Skor Peinilaian

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.5.1. Uji Validitas

Suatu skala pengakuan dianggap valid jika dapat melakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sangat membantu dalam menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukuran. SPSS (Statistical Program for Social Science) digunakan untuk menguji validitas dengan menggunakan rumus R produk moment penyelesaiannya (Mulyani & Saputri, 2019).

Dilakukan pengujian validitas data untuk memastikan apakah tanggapan responden dan kuisioner benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Metode yang sering digunakan untuk memberikan



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

penilaian terhadap validitas kuisioner adalah korelasi produk momen (Moment product correlation, pearson correlation) antara skor setiap pertanyaan dengan skor total, disebut sebagai inter item-total correlation. Kuisioner dikatakan valid ketika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan kuisioner dinyatakan tidak valid ketika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel (Sugiyono, 2019).

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang mengacu pada kemampuan suatu instrument penelitian untuk mengukur ulang variabel tertentu, seperti kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir, dan menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit berbeda. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat menunjukkan bahwa mereka menghasilkan data dengan keakuratan, kestabilan, dan konsistensi (Mulyani & Saputri, 2019).

3.5.3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yaitu ada tidaknya hubungan antara variabel independen kompetensi (X1), penempatan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3), maupun variabel dependen kinerja pegawai (Y). Angka yang dihasilkan oleh korelasi dapat berupa positif (+) atau negatif (-). Jika angka positif dihasilkan, maka korelasi bersifat searah, dan jika angka negatif dihasilkan maka korelasi bersifat tidak searah. Hubungan antara dua variabel ditentukan oleh besar atau kecilnya angka korelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah analisis ketergantungan suatu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel bebas, tergantung dengan tujuan untuk mengontrol atau memprediksi nilai rata-rata populasi berdasarkan nilai-nilai variabel bebasnya. Analisis yang digunakan untuk memprediksi satu variabel tergantung berdasarkan dua atau lebih variabel bebas disebut dengan analisis regresi berganda (Suliyanto, 2011).

3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi) (Sugiyono, 2018:66).

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Variabel bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Pengembangan karir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Variabel terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai.

Untuk menguji variabel diatas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ ,	: Koefesien Regresi
X ₁	: Kompetensi
X ₂	: Penempatan Kerja
X ₃	: Pengembangan karir
e	: Tingkat kesalahan (error)

3.6.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu solusi sementara untuk masalah penelitian yang belum terbukti kebenarannya. Tujuannya untuk mengetahui apakah temuan sampel penelitian dapat diterapkan pada populasi.

Menurut Mulyani & Saputri (2019) uji statistik koefisien korelasi berganda digunakan untuk menentukan apakah kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir berkorelasi signifikan dengan kinerja pegawai. Prosedur uji statistik ini adalah sebagai berikut:

Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : tidak ada hubungan *kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir*, dan dengan kinerja pegawai.



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

H_a : adanya hubungan *kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir*, dan dengan kinerja pegawai.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen (X1: Kompetensi, X2: Penempatan kerja, X3: Pengembangan karir) ditambahkan ke model pada waktu yang sama atau dalam kombinasi dengan variabel dependen pada variabel independen (Y: Kinerja pegawai). Dengan menggunakan tabel F dan uji t, uji F menghasilkan tingkat signifikan 95% atau 5% ($\alpha=0,05$):

1. “Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sig < 0,05 maka terdapat pengaruh X secara simultan pengaruh terhadap variabel Y”.
2. “Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sig > 0,05 maka terdapat pengaruh X secara simultan pengaruh terhadap variabel Y”.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan alat bantu yang akan digunakan, menurut Sugiyono (2018), untuk memastikan dampak yang dimiliki masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk dasar Dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sig < α maka:
 “ H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel Sig} > \alpha$ maka:

“ H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir”.

3.7. Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kapasitas yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Mulyani & Saputri, 2019).

Tabel di bawah ini menjelaskan tingkat korelasi nilai R :

Tabel 3. 2 Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono(2018)

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1. Sejarah UKPBJ Rokan Hilir

Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Kabupaten Rokan Hilir berdiri pada tahun 2011. Hal ini berdasarkan Surat Keputusan (SK) Bupati Rokan Hilir No 647 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Susunan Tim Layanan Pengadaan barang/Jasa Secara Elektronik Kabupaten Rokan Hilir yang ditetapkan pada 24 November 2011 di Bagansiapiapi. Dalam lampiran SK tersebut, Ir. H Amiruddin, MM yang menjabat sebagai Asisten Ekonomi dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir saat itu, ditunjuk sebagai Ketua LPSE Rokan Hilir. Dalam lampiran SK itu juga, Bapak Amiruddin didampingi Sekretaris Edi Azriadi, S.Pi dan empat orang Kabid serta delapan staf pendukung guna bertugas menyusun program kegiatan pengelolaan E-Procurement, melaksanakan pelatihan, sebagai penyedia media informasi dan konsultasi serta tugas lainnya sesuai arahan pimpinan dan peraturan tentang proses layanan pengadaan barang/jasa.

Di awal dari pola kepanitiaan yang bersifat Ad Hoc, secara bertahap, pada tahun 2014 proses pengadaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir mulai menggunakan aplikasi Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) dibawah naungan Bagian Progdal Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Pada tahun yang sama, dibentuk beberapa Kelompok Kerja (Pokja) yang berasal dari berbagai pegawai yang memiliki sertifikat pengadaan barang dan jasa tingkat dasar dari OPD guna memanfaatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

aplikasi SPSE mulai dari versi 3.0 hingga versi terakhir pada saat itu. Sekitar 25 persen dari total paket pengadaan yang ada berhasil diproses secara Elektronik.

Tahun 2017, mulai dibentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang baru secara Permanen yaitu Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa (LPBJ) Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. OPD yang khusus menangani segala tentang Proses Pengadaan tersebut dipimpin oleh Irawan,S.E selaku kepala bagian dan membawahi tiga sub bagian, diantaranya Sub Bagian Unit Layanan Pengadaan (ULP), Sub Bagian LPSE dan Sub Bagian Pembinaan. Selain itu, ada sebanyak 15 staf pegawai negeri sipil (PNS), enam orang PNS bersertifikat dasar pengadaan barang/jasa sebagai pelaku proses pengadaan barang/jasa dan dibantu sebanyak sepuluh tenaga pendukung dan IT. Ditahun 2017 ini pula, penerapan aplikasi SPSE versi 4.0 dan SPSE versi 4.2 proses lelang telah dilakukan lelang secara elektronik oleh Pokja untuk paket pengadaan di atas 200 juta.

Di awal tahun 2019, sesuai dengan kebijakan pusat LPBJ Rokan Hilir menjelma menjadi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) Rokan Hilir. Kendati secara struktural masih menjadi bagian di Sekretariat Daerah, namun UKPBJ Rokan Hilir terus melakukan peningkatan-peningkatan layanan pengadaan. Pencapaian terbentuknya Jabatan Fungsional PBJ LPBJ Rokan Hilir tidak lepas dari tangan dingi Jefriden. Setelah PNS pemilik sertifikat dasar pengadaan diarahkan untuk mengikuti Portopolio Fungsional PBJ, dihasilkan sebanyak Tiga Pejabat Jabatan Fungsional yang berhasil memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sertifikat Kompetensi, diantaranya Satu Fungsional Muda PBJ, dua Fungsional Pertama PBJ. Dari jumlah itu, dua berasal dari OPD lain, satunya berasal dari staf LPBJ sendiri.

Dengan adanya pejabatan Jabatan Fungsional tersebut, semakin mengukuhkan kalau proses PBJ dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir telah sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan LKPP yang mewajibkan pelaku PBJ harus berasal dari Jabatan Fungsional PBJ yang memiliki sertifikat Kompetensi. Seiring dengan itu, Level Tingkat kematangan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa pun mengalami peningkatan signifikan. Pada saat itu, pencapaian tingkat kematangan ULP berhasil mencapai pada level 4. Dan kini, pada perkembangan kebijakan pusat yang mengubah konsep ULP menjadi UKPBJ, level tingkat kematangan UKPBJ Rokan Hilir berada pada level Proaktif 7/9 urutan delapan se-Indonesia. Dari 9 Domain, baru 7 standarisasi yang telah tercapai. Dua standarisasi yang belum tercapai, kini sedang dilakukan dengan mengundang Tim LKPP untuk onsite ke kantor LPBJ Rokan Hilir guna melihat langsung kelayakannya untuk mendapatkan 5 Sertifikasi Keamanan yang belum didapat. Jika 17 Standarisasi Sertifikat LPSE tersebut, diyakini bahwa LPBJ Rokan Hilir/Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) akan menjadi Pusat Layanan Pengadaan (center of Excellence) se-Provinsi Riau, bahkan masuk lima daerah se-Indonesia yang telah berkategori level Proaktif 9/9.

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

4.2. Visi dan Misi UKPBJ Rokan Hilir

4.2.1. Visi UKPBJ Rokan Hilir

- a. Mewujudkan sistem pengadaan yang efisien, transparan, dan akuntabel.

Visi ini menekankan pentingnya pengadaan yang berjalan dengan baik, sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip pengadaan yang baik.

- b. Menjadi pusat keunggulan (Center of Excellence) dalam bidang pengadaan.

Visi ini menunjukkan tujuan UKPBJ untuk menjadi lembaga yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mendalam dalam bidang pengadaan, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pemerintah dan masyarakat.

- c. Meningkatkan kualitas pelayanan pengadaan

Visi ini menekankan tujuan UKPBJ untuk memberikan pelayanan pengadaan yang lebih baik, cepat, dan mudah bagi semua pihak yang terlibat.

4.2.2. Misi UKPBJ Rokan Hilir

- a. Menerapkan prinsip pengadaan yang efektif dan efisien

Misi ini menekankan pentingnya menjalankan proses pengadaan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan pengadaan dengan biaya yang optimal.

- b. Mengembangkan sistem informasi pengadaan yang modern dan terintegrasi

Misi ini bertujuan untuk membuat proses pengadaan lebih mudah dan transparan dengan memanfaatkan teknologi informasi.

c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengelola pengadaan

Misi ini menekankan pentingnya memiliki SDM yang berkualitas dan profesional di bidang pengadaan.

4.3. Struktur Organisasi UKPBJ Rokan Hilir



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UKPBJ Rokan Hilir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa Penempatan Kerja secara parsial terdapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa Pengembangan Karir secara parsial terdapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir.
4. Berdasarkan hasil penelitian uji F yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa secara simultan Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir.

5. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

6.2. Saran

Sesuai dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahasan beserta simpulan yang didapat pada penelitian ini, oleh karenanya ada saran untuk melengkapi pada perusahaan dan penelitian selanjutnya ialah:

1. Untuk variabel Kompetensi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaiknya Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir harus memperhatikan dan meningkatkan kompetensi setiap pegawai yang bekerja. Oleh karena itu, Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir untuk sering melakukan pelatihan dan evaluasi kerja pada seluruh pegawai untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki.
2. Untuk variabel Penempatan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaiknya Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir perlu memperbaiki penempatan kerja dengan berpedoman pada sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan peraturan yang berlaku agar penempatan pegawai sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan. Dengan begitu pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Untuk variabel Pengembangan Karir yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaiknya Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir perlu memperhatikan karir setiap pegawainya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan pegawai akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh pegawai untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya alangkah lebih baik jika menggunakan teknik penelitian yang berbeda, atau dapat juga menggunakan variabel yang lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini. Sehingga kedepannya dapat memberikan referensi yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: IRDH.
- Ilyas Y. (2020). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus*. Serang-Banten: AA. Rizky.
- Mulyani S.R & Saputri M.A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *PSYCHE*, 51-63.
- Pageno P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Cabanag Kota Palopo. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Putra F.R.H, Putra F.I.F.S & Koerniawan I. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 310-322.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela L.P. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi .
- Sutrisno E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarsa T & Rahmadani A.H. (2021). Pengaruh Pajak Restoran dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Akutansi*.
- Tio D & Rustam T.A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Putra Batam*.
- Tsauri S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik*. Uniska.
- Yuniarsih T & Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf F.A & Maliki B.I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: Rajawali Pers.



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

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Rafem Haryanto Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) Saat ini mengadakan penelitian tentang "**Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir**". Untuk memenuhi penelitian tersebut saya mohon waktu Bapak/Ibu pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir untuk mengisi kuisisioner ini, dengan kesungguhan dan kejujuran, jawaban yang diberikan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu untuk partisipasinya dan bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan baik pernyataan dan pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberikan tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini:

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

4. Mohon kuisioner di isi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban Anda dijamin sepenuhnya.

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Bekerja :

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah.					
2	Saya mampu memahami arahan yang diberikan oleh pimpinan.					
3	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.					

Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab serta memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.					
2	Saya memiliki keterampilan yang baik dan sesuai dengan tuntunan untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
3	Saya berperilaku ramah dan menghargai pendapat sesama rekan kerja saya dan pimpinan.					

Penempatan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Sebelum saya ditempatkan, perusahaan sudah melihat latar belakang akademis saya terlebih dahulu.					
2	Saya diberi jabatan dan bidang sesuai dengan pengetahuan saya.					
3	Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan.					

Pengembangan Karir (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Ditempat saya bekerja, prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai.					
2	Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
3	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja.					
4	Kebijakan organisasi disusun dengan jelas dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai.					
5	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
6	Saya akan mendedikasikan diri saya sampai sisa karir saya selesai di kantor ini.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lampiran 2 Tabulasi Data

Tabulasi Data Variabel Y

P1	P2	P3	Total
5	3	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	3	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	3	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	3	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	3	13
4	5	4	13
5	5	5	15
3	4	5	12
5	5	5	15
4	5	4	13
2	2	2	6
3	2	3	8
3	3	2	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tabulasi Data Variabel X1

P1	P2	P3	Total
5	5	4	14
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	3	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
3	3	2	8
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	3	13
3	2	3	8
3	4	3	10
3	4	5	12
5	5	5	15
4	5	4	13
4	2	4	10
4	4	5	13
5	3	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
2	2	2	6
3	2	3	8
2	2	2	6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabulasi Data Variabel X2

P1	P2	P3	Total
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	3	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
2	2	2	6
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	4	13
5	5	5	15
5	3	4	12
2	2	2	6
3	4	3	10
4	3	3	10
3	3	4	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabulasi Data Variabel X3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	3	27
5	5	3	4	5	4	26
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	3	4	5	27
3	4	5	5	5	5	27
5	5	5	4	5	4	28
2	3	2	3	2	3	15
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	4	29
4	5	4	4	5	5	27
2	2	2	2	2	2	12
3	4	3	3	4	3	20
5	3	3	5	5	3	24
2	5	5	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	4	27
3	3	5	4	5	5	25
2	2	2	2	2	2	12
2	2	1	2	1	2	10
1	1	2	1	2	1	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 Hasil Olahan Data

Hasil Uji Validitas Variabel Y

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	8,71	2,813	,686	,765
Y1.2	8,87	2,516	,728	,716
Y1.3	8,94	2,396	,652	,803

Hasil Uji Validitas Variabel X1

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,32	4,159	,781	,844
X1.2	8,55	3,589	,780	,845
X1.3	8,42	3,852	,790	,832

Hasil Uji Validitas Variabel X2

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8,97	3,166	,811	,917
X2.2	9,03	2,966	,848	,888
X2.3	8,97	2,899	,877	,864

Hasil Uji Validitas Variabel X3

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X3.1	20,52	29,458	,783	,950
X3.2	20,35	29,570	,857	,941
X3.3	20,35	28,637	,868	,940
X3.4	20,35	29,370	,876	,939
X3.5	20,26	29,265	,858	,941
X3.6	20,42	29,518	,859	,941

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,827	3

Uji Realibilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,887	3

Uji Realibilitas Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,924	3

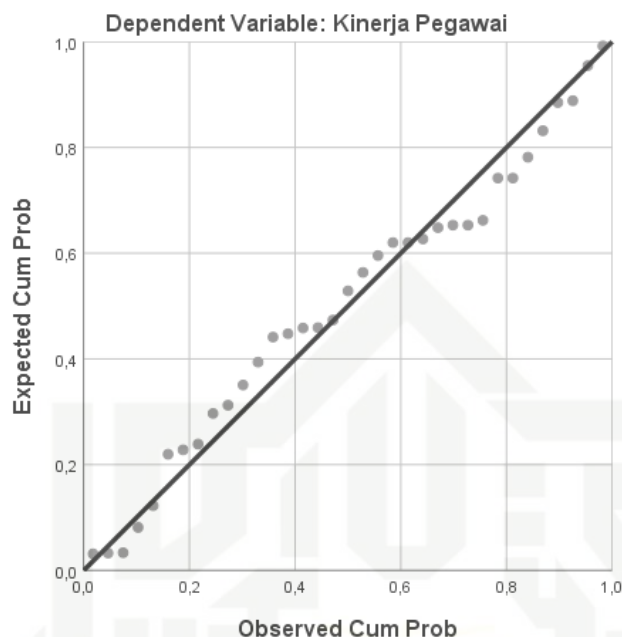
Uji Realibilitas Variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,951	6

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45747155
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,065
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,902	1,832		1,584	,125		
	Kompetensi	,327	,118	,406	2,770	,010	,686	1,459
	Penempatan Kerja	,230	,115	,254	2,006	,055	,919	1,088
	Pengembangan Karir	,128	,054	,358	2,362	,026	,644	1,554

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,936	,986		1,963	,059
	Kompetensi	,089	,064	,284	1,456	,120
	Penempatan Kerja	,047	,062	,129	,757	,455
	Pengembangan Karir	,019	,030	,128	,629	,534

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,776 ^a	,602	,557	1,536	1,970

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,902	1,832		1,584	,125
	Kompetensi	,327	,118	,406	2,770	,010
	Penempatan Kerja	,230	,115	,254	2,006	,055
	Pengembangan Karir	,128	,054	,358	2,362	,026

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45747155
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,065
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil Uji Parsial (uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,902	1,832		1,584	,125
	Kompetensi	,327	,118	,406	2,770	,010
	Penempatan Kerja	,230	,115	,254	2,106	,045
	Pengembangan Karir	,128	,054	,358	2,362	,026

Hasil Uji Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,171	3	34,724	13,587	,000 ^b
	Residual	64,401	31	2,077		
	Total	168,571	34			

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,557	1,536

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-710/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/01/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

20 Januari 2025

Yth. **Sahwitri Triandani, S.E., M.Si.**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

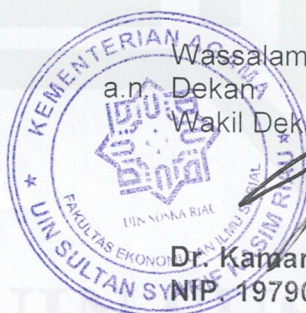
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Rafem Haryanto
NIM : 12070112781
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT KERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA (UKPBJ) KABUPATEN ROKAN HILIR"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan I
Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU
Ditandatangani hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Ditandatangani sebagai bagian dari karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber.
Ditandatangani sebagai bagian dari karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-406/Un.04/F.VII/PP.00.9/01/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

13 Januari 2025

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
Jl. Jend.Sudirman No.460 Jadirejo
Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru
Riau 28121

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Rafem Haryanto
NIM. : 12070112781
Jurusan : Manajemen
Semester : X (sepuluh)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: "Pengaruh
Kompetensi,penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di
Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir". Untuk itu kami
mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka
penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001

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



PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Arena MTQ Komplek Perkantoran Batu 6 Telp/Fax. (0767) 8001425 Bagansiapiapi
Email : setda.rohilkab@gmail.com

Bagansiapiapi. 02 Mei 2025

No. : 001/PBJ/V/2025

Lamp. :

Perihal : **Surat Keterangan Riset**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Negeri Sultan Syarif kasim Riau

Di
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima terkait permintaan izin riset di perusahaan kami untuk menyelesaikan tugas skripsi atas nama:

Nama : RAFEM HARYANTO
NIM : 12070112781

Jurusan : S 1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan penelitian di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Rokan Hilir.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

**KEPALA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA
KABUPATEN ROKAN HILIR**

ANDRI, S. Sos., M.Si

NIP.19770706 200502 1 001

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sae Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BIOGRAFI PENULIS



Rafem Haryanto lahir di Tanah Putih 22 November 2001 beragama Islam, anak dari ayahanda **Suryanto** dan ibunda **Morni Wati** penulis merupakan anak ke-1 dari 2 bersaudara.

Beralamat di Jalan Sudirman Desa Melayu Besar Kecamatan

Tanah Putih Tanjung Melawan Kabupaten Rokan Hilir. Pendidikan penulis dimulai dari TK Bahrul Ulum, dilanjutkan SDN 002 Tanah Putih Tanjung Melawan. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Tanah Putih Tanjung Melawan dan selanjutnya ke jenjang pendidikan ke SMAN 1 Tanah Putih Tanjung Melawan tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Selat Baru, Bengkalis. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Selasa tanggal 10 Juni 2025 dan dinyatakan "**LULUS**" dengan judul skripsi "**Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Kabupaten Rokan Hilir**".

Dengan menyandang gelar sarjana manajemen (S.M). Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir dalam penelitian ini.