



Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi

Sotion Adi Retno Sipayung¹, Sri Winda Hardiyanti Damanik², Imelda Marthauli Pardede³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya^{1,2}, Universitas Graha Nusantara³

Email: Damanik02winda@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine how the Effect of Factor Analysis Affecting the Performance Improvement of Tebing Tinggi Public Prosecutors' Employees. The results showed that, Based on the motivational hypothesis I (X1), it can be seen that $t_{count} (8.488) > t_{table} (1.663)$, and the significance value of $0.00 < 0.05$, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that (X1) has a significant effect on Performance (Y). Based on the hypothesis of the second hypothesis, namely Competence (X2), it is known that $t_{count} (0.523) < t_{table} (1.663)$, and the significance value is $0.603 > 0.05$, meaning that the second hypothesis, namely the variable (X2) has no significant effect on performance (Y). The third hypothesis, namely the Role Perception variable (X3), it is known that $t_{count} (1.612) < t_{table} (1.663)$, as well as the significance value of $0.001 > 0.05$, it means that the third hypothesis, namely the variable (X3) has no significant effect on performance (Y). The fourth hypothesis, namely the Organizational Support Perception Variable (X4), it is known that $t_{count} (4.369) > t_{table} (1.663)$, as well as the significance value of $0.175 > 0.05$, it means that the third hypothesis, namely the variable (X4) has a significant effect on performance (Y).

Keywords: Performance, Perception of Organizational Support, Perception of Role, Competence, Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Berdasarkan hipotesis I Motivasi (X1) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (8.488) > t_{tabel} (1,663)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hipotesis Hipotesis ke II yakni Kompetensi (X2) diketahui bahwa $t_{hitung} (0.523) < t_{tabel} (1,663)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,603 > 0,05$ maka artinya hipotesis ke dua yakni variabel (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hipotesis ke III yakni variabel Persepsi Peranan (X3) diketahui bahwa $t_{hitung} (1,612) < t_{tabel} (1,663)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,001 > 0,05$ maka artinya hipotesis ke tiga yakni variabel (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hipotesis ke IV yakni Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X4) diketahui bahwa $t_{hitung} (4,369) > t_{tabel} (1,663)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,175 > 0,05$ maka artinya hipotesis ke tiga yakni variabel (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Kata kunci: : Kinerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Persepsi Peranan, Kompetensi, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, terutama sangat dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja yang akan mendukung peran perusahaan dalam meningkatkan produksi serta perbaikan kinerja dari karyawan itu pula (Hasibuan, 2016)

Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi sebagai salah satu unit kerja Kejaksaan Agung RI yang berkedudukan di Kota Tebing Tinggi Deli melalui seksi Intelijennya secara nyata dan sungguh sungguh telah melakukan upaya penegakan hukum disemua dan lapisan masyarakat . Kejaksaan sebagai salah satu penegak hukum yang berperan penting dalam proses penyidikan untuk melakukan pengumpulan bahan keterangan dan data dugaan tindak pidana (Yang et al., 2020) . Berbagai kebijakan dan petunjuk telah dikeluarkan oleh pimpinan Kejaksaan sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan kualitas penanganan kasus tindak pidana korupsi oleh seluruh jajaran Kejaksaan di Indonesia.

Menurut (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Dalam sebuah instansi kejaksaan kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat membantu operasional instansi kejaksaan itu sendiri dimana, pegawai harus aktif dalam instansi itu sendiri. Maka dari itu peneliti akan menambahkan beberapa faktor seperti Motivasi kerja, Kompetensi Kerja, Persepsi Peranan dan Persepsi dukungan Organisasi dalam mengukur kinerja pegawai Kejaksaan negeri Tebing Tinggi yang dimana penelitian ini pengembangan dari penelitian sebelumnya yakni oleh (Rizaldi, 2019)

Menurut (Victoria Pattynama et al., 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia(Mangkunegara, 2014). Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Dalam meningkatkan kinerja seseorang kompetensi harus dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pula, sama hal nya dengan pegawai di Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi yang dimana pegawai yang bekerja harus lah kompeten didalam bidang masing masing

Kemudian faktor berikutnya yakni Persepsi Peranan, Menurut (Setiawati Intan Savitri, 2016)mendefinisikan persepsi peran sebagai pandangan seseorang mengenai bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam suatu situasi. Apabila individu setelah mengadakan pengamatan mempunyai kesan yang baik terhadap suatu objek, maka ia akan memberikan respon yang positif terhadap objek tersebut. Sebaliknya bila individu mempunyai kesan-kesan yang tidak baik terhadap suatu objek maka ia akan memberikan respon yang negatif. Permasalahan dan kaitan utama dukungan organisasi akan sangat penting dalam kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi, untuk itu pihak kejaksaan juga memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dimana instansi memberikan keleluasaan kepada seluruh pegawai dalam berekspresi dala bekerja hal ini sebagai salah satu upaya intansi untuk mengurangi tekanan kepada pegawai namun dengan pengawasan yang cuku tinggi pula.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi?
3. Apakah Persepsi Peranan berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi?

4. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi?
5. Manakah Faktor yang paling dominan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi melalui uji hipotesis Parsial (t)?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Persepsi Peranan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Persepsi dukungan organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi
5. Untuk mengetahui Manakah Faktor yang paling dominan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Untuk menambah pencerahan baru secara pribadi mengenai bagaimana analisis dari Faktor yang paling dominan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi.
2. Bagi Pihak Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pemahaman bagi Instansi dalam mengelola kebijakan mengenai peningkatan Kinerja pegawai.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Diharapkan Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang bagaimana Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi
4. Bagi pihak Perguruan Tinggi
Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pihak akademisi untuk membantu mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi maupun tugas akhir.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara, 2014) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut: produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Potu, 2013) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut (Sutrisno, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2016) indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Bonus, Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Gaji, Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- c. Tanggung jawab, Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021)

Beberapa aspek yang terkandung dalam indikator kompetensi menurut (Mangkunegara, 2014) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien

Persepsi Peranan

Persepsi Peranan, Menurut (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan persepsi peran sebagai pandangan seseorang mengenai bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam suatu situasi. Dalam memberikan respon terhadap suatu objek baik yang positif maupun negatif, individu dipengaruhi oleh persepsinya tentang objek tersebut.

Apabila individu setelah mengadakan pengamatan mempunyai kesan yang baik terhadap suatu objek, maka ia akan memberikan respon yang positif terhadap objek tersebut. Sebaliknya bila individu mempunyai kesan-kesan yang tidak baik terhadap suatu objek maka ia akan memberikan respon yang negative. Indikator persepsi peran menurut (Mangkunegara, 2014) mencakup yakni: keyakinan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan perilaku dalam melakukan pekerjaan

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Handoko, 2016) mengatakan bahwa karyawan dengan dukungan organisasi dapat mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga merangsang kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauhmana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Mangkunegara, 2014). Menurut (Handoko, 2016) Persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui indikator : penghargaan, dukungan atasan, dan kondisi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah pengembangan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara: observasi, wawancara, studi lapangan dan studi literatur. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. (Sugiyono, 2017)

b. Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini seperti jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df)= n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016) Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Bila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid (Ghozali, 2016)

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “ Uji Kolmogorov-Smirnov”. Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal, dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2016)

- 1) Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.
- 2) Jika probabilitas nilai Z uji K-S signifikan > 0,05 maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melakukan uji *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut
- 2) Jika nilai Tolerance ≤ 0,1 dan VIF ≥ 10, maka terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X1	= Motivasi
X2	= Kompetensi
X3	= Persepsi Peranan
X4	= Dukungan Organisasi
e	= Standart Error

4. Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinas atau disingkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber :(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2017), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika t-hitung > t tabel, maka t-hitung diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika t-hitung < t tabel, maka t-hitung ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai α : Apabila signifikansi $\leq 0,1$, maka H_a diterima , Apabila signifikansi > 0,1, maka H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.1
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.390	1.555		3.467	.001		
Motivasi_X1	.646	.076	.728	8.488	.000	.793	1.261
Kompetensi_X2	.053	.102	.045	.523	.603	.793	1.261
Persepsi_Peranan_X3	.121	.075	.175	1.612	.112	.860	1.261
Persepsi_Dukungan_X4	.064	.046	.174	4.369	.175	.864	1.146

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan Keputusan Pembelian, penelitian penelitian sebelumnya dan Ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hipotesis I Motivasi (X1) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (8.488) > t_{tabel} (1,663)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muin (2021) Pengaruh Persepsi Peranan, Kompensansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tutor. Artinya bahwa motivasi yang baik dari pimpinan atau lembaga dapat meningkatkan kinerja

seorang pegawai, dimana hal ini bisa menjadi semangat baru dalam proses kerja di dalam instansi.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hipotesis Hipotesis ke II yakni Kompetensi (X2) diketahui bahwa $t_{hitung} (0,523) < t_{tabel} (1,663)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,603 > 0,05$ maka artinya hipotesis ke dua yakni variabel (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Emi (2019) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif, dimana hasil peneltian sebelumnya Kompetensi memiliki pengaruh namun dalam penelitian ini kompetensi tidak mempengaruhi Kinerja.

3. Pengaruh Persepsi Peranan (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis ke III yakni variabel Persepsi Peranan (X3) diketahui bahwa $t_{hitung} (1,612) < t_{tabel} (1,663)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,001 > 0,05$ maka artinya hipotesis ke tiga yakni variabel (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Muin (2021) denga judul Pengaruh Persepsi Peranan, Kompensansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tutor. Artinya bahwa persepsi peranan pegawai belum mempengaruhi kinerja pegawai didalam instansi Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi.

4. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X4) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis ke IV yakni Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X4) diketahui bahwa $t_{hitung} (4,369) > t_{tabel} (1,663)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,175 > 0,05$ maka artinya hipotesis ke tiga yakni variabel (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabila (2020) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). Artinya peranan dan dukungan instansi kepada pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang di sebabkan adanya dorongan yang baik serta penyemangat bagi pegawai, maka kinerja nya menjadi lebih baik kedepan nya.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi teoritis berhubungan dengan pengembangan hasil penelitian bagi peneliti berikutnya terkait Keputusan Pembelian praktis memberikan kontribusi langsung bagi yang didasarkan pada hasil penelitian.

a. Implikasi Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang

b. Implikasi Praktis

1. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pemahaman bagi Instnasi dalam mengelola kebijakan mengenai peningkatan Kinerja pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Diharapkan Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang bagaimana Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tebing Tinggi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja
2. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja
3. Variabel persepsi peran tidak berpengaruh terhadap kinerja
4. Variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja

REFERENSI

- Ghozali, I. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Penerbit B).*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM.* Penerbit Refika Aditama.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 131–144. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/368>
- Setiawati Intan Savitri, N. dan A. M. (2016). *PERSEPSI INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS TRAINING DALAM.* 1, 334–345.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.* Alfabeta Cv.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.
- TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Victoria Pattynama, J., Kojo, C., Repi, A. L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Pengaruh Motivasi Kerja... 514 Jurnal EMBA*, 4(1), 1–10.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57–62. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i1.2508>