



PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA SUMATERA SELATAN, JAMBI DAN BANGKA BELITUNG

Rismansyah¹, Yasir Arafat², Shinta Purnama³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Palembang

rismansyah@univpgri-palembang.ac.id, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id,

shintap171@gmail.com

Abstract

This study aims to test the hypothesis of the effect of Job Placement and Career Development on Performance. The population of this study were all civil servants at the Regional Office of the Directorate General of State Assets, South Sumatra, Jambi and Bangka Belitung. The sampling technique is a saturated sample, that is, all populations are sampled because the population is less than 100 people. The data analysis technique uses Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Test and Determination Test using the SPSS Version 21 tool. Performance, and there is an effect of Career Development on Performance. In total the effect of Career Development on Performance is greater than the effect of Job Placement on Performance, meaning that performance will increase faster if Career Development is well planned.

Keywords: Job Placement, Career Development, Kinerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Teknik pengambilan sample adalah dengan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel karena populasinya kurang dari 100 orang. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Korelasi Dan Uji Determinasi menggunakan alat bantu *SPSS Versi 21*. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh variabel Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja, secara parsial terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja, dan terdapat pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja. Secara total pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja lebih besar lebih besar dibandingkan pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja, berarti kinerja akan lebih cepat meningkat apabila Pengembangan Karier terencana dengan baik.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam penggerak jalannya suatu instansi. Setiap instansi pastinya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mendapatkan kinerja yang memuaskan, sehingga dapat mencapai target nya yang telah ditentukan, dalam instansi terdapat bidang pengelola sumber daya manusia yang dipimpin oleh manajer personalia, yang membahas tentang manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi, instansi atau perusahaan.

Setiana (2019) Menyatakan bahwa, Kinerja ialah suatu pebcapaian kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik itu hasil secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Hendri& Rismansyah (2019:2) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Untuk mencapai tujuan instansi dengan efektif maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dan sesuai dengan bidang kerjanya saat ini. Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawainya maka suatu instansi harus melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri baik itu dilihat dari latar belakang pendidikannya maupun dilihat dari pengalaman kerjanya.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa, penempatan kerja

seorang pegawai di dalam suatu instansi seharusnya memiliki kesesuaian antara kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja merupakan faktor penting dalam penentuan keberhasilan suatu instansi, jika penempatan kerja diabaikan maka akan menghambat pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh instansi serta menyebabkan kerugian instansi karena dapat menyebabkan turunnya kemampuan dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Hiski Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian & Lucky Dotul (2015) yang mengangkat judul tentang Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado diamana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, didalam peningkatan tenaga kerja (pegawai) terdapat aspek lain yang mempengaruhi tercapainya tujuan instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu pengembangan karier, yang mana pengembangan karier ini berlaku bagi semua pegawai tanpa terkecuali dan tidak memandang jabatan atau pun latar belakang pegawai tersebut.

I Komang A, dkk (Yusuf, 2015) menyatakan bahwa, pengembangan

karier merupakan suatu peningkatan kerja secara pribadi yang dilakukan seseorang guna untuk mencapai suatu rencana karier yang telah di persiapkan dan peningkatan oleh departemen personalia guna untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Pengembangan karier dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai karena jika pengembangan kariernya baik maka akan semakin baik pula kinerjanya, hal ini dapat di buktikan melalui penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Fatah (2021) yang mana penelitiannya mengangkat judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten, dari penelitiannya ini didapatkan hasil bahwa Pengembangan Karier berpengaruh secara parsial, signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan observasi awal yang di lakukan peneliti, permasalahan yang dihadapi oleh pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan Negara Sumatera selatan, jambi dan bangka belitung adalah menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan karena beberapa faktor salah satunya adalah faktor penempatan kerja, dari fenomena yang penulis temui penempatan berdasarkan lama waktu bekerja, misalnya pegawai yang sudah lama bekerja atau yang sudah dekat dengan waktu pensiun masih ditekankan di wilayah yang jauh dari rumah pegawai tersebut sehingga akan mengurangi kinerjanya.

Selain itu yang menjadi permasalahan adalah karena pegawai sering melakukan pekerjaan serupa secara berulang-ulang sehingga dalam waktu yang lama dapat menyebabkan kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja, maka upaya yang harus dilakukan instansi dalam mengatasi kejenuhan ini adalah dengan dilakukannya pengembangan karier pegawai, misalnya melalui diklat dan studi lanjutan (Sumber pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung 2022).

Dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Penempatan kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung”.

II. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis pendekatannya adalah survei kelapangan, sedangkan metodenya yaitu kuantitatif asosiatif, data yang didapat di penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian kuisioner dan wawancara.

Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa, metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah artinya kegiatan penelitian ini didasarkan di ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris serta sistematis.

Didalam penelitian ini peneliti mengambil metode penelitian kuantitatif dimana pengertian dari metode ini sudah

dijelaskan oleh Sugiyono (2014) yang berbunyi, Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel yang biasanya dilakukan yaitu dengan cara random, pengambilan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Yang berlokasi di Jl.Kapten A.Rivai No.4 Gedung Keuangan Negara Lt.3 Palembang Sumatera Selatan.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, sampel ialah bagian dari banyaknya dan cirri khas yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Jika populasi nya besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada di dalam populasi, misalnya karena kurangnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang telah diambil dari populasi tersebut. Pada penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi di jadikan sampel, yaitu sebanyak 41 orang pegawai PNS.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, “teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan peneliti dalam upaya mengumpulkan data-data yang tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian”. Berdasarkan teknik

penelitian maka teknik pengumpulan data yang digunakan di penelitian ini adalah Wawancara, Kuesioner (Angket) dan Observasi (Pengamatan). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi sederhana dan berganda dan analisis Koefisien Determinasi

III. Hasil dan Pembahasan Temuan Penelitian

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent. Baik itu pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y), maupun pengaruh variabel Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a				
Variabel Bebas (X)	A (Constant)	bX1	T	Sig.
Penempatan Kerja	11.283	0,550	4.331	0,000

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari hasil nilai signifikan yang telah didapatkan yaitu $0,000 < 0,05$ maka bisa di ambil kesimpulan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Bebas (X)	A (Constant)	bX2	T	Sig.

Pengembangan Karier	5.373	0,564	5.030	0,000
---------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari nilai signifikan yang di peroleh dari tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig.
Kinerja	Penempatan Kerja	0,342	2.710	2.024	0,010
	Pengembangan Karier	0,416	3.534	2.024	0,001

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kanwil DJKN SJB secara signifikan positif. Bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Person Correlation	Signifikan
Penempatan Kerja	0,570	0,000

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Penempatan Kerja (X1) dan variabel Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya berkorelasi/ berhubungan dan bentuk hubungannya berbentuk positif. Nilai person correlation nya sebesar 0,570 hal

ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja dan kinerja bersifat sedang. Artinya semakin tinggi Penempatan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja, dan begitu pula dengan kebalikannya apabila penempatan kerja makin rendah maka kinerja juga akan ikut menurun.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Person Correlation	Signifikan
Penempatan Kerja	0,627	0,000

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karier (X2) dan variabel Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya berkorelasi/ berhubungan dan bentuk hubungannya berbentuk positif. Nilai person correlation nya sebesar 0,627 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja dan kinerja bersifat kuat. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karier maka semakin tinggi pula Kinerja, dan sebaliknya semakin rendah Pengembangan Karier maka semakin Rendah pula kinerjanya.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Variabel	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja	0,701	0,492	0,465	2.681

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Pada tabel hasil analisis korelasi (r) didapatkan korelasi antar Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier ialah 0,701. Ini memperlihatkan jika terdapat hubungan yang kuat antar Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier. Arah hubungannya positif karena r positif, hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi Penempatan Kerja maka semakin meningkat Pengembangan Karier.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sederhana Variabel Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Penempatan Kerja terhadap Kinerja	0,570	0,325	0,307	3.051

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari tabel hasil diatas dapat dilihat bahwa besarnya R square adalah 0,325 atau 32,5%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 32,5% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 32,5\%) = 67,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sederhana Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Pengembangan Karier terhadap Kinerja	0,627	0,394	0,378	2.891

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari tabel hasil diatas dapat dilihat bahwa besarnya R square adalah 0,394 atau 39,4%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 39,4\%) = 60,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda Variabel Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja	0,701	0,492	0,465	2.681

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari hasil diatas bisa dilihat besar R square ialah 0,492 atau 49,2%. Maksudnya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) ialah sebanyak 49,2% dan sisanya sebanyak $(100\% - 49,2\%) = 50,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Signifikan yang digunakan didalam penelitian ini adalah 5% atau sebesar 0,05 yang artinya jika hasil uji memenuhi syarat ketentuan pengambilan keputusan dalam uji statistik t maka bisa digunakan sebagai populasi.

Tabel 10. Uji t Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Signifikansi	$\alpha =$
Penempatan Kerja	0,000	0,05

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Pada hasil diatas menunjukkan nilai signifikan antar varabel Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebanyak $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, maka bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 11. Uji t Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Signifikan	$\alpha =$
Pengembangan Karier	0,000	0,05

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan antara variabel Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa aadanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 12. Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F

Variabel	Signifikan	$\alpha =$	Keterangan
Penempatan Kerja Pengembangan Karir	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan hasil signifikan untuk pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar

$0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kanwil DJKN SJB.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antar variabel Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) secara satu persatu ada pengeruh yang positif dan signifikan antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung dapat diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu :

Mulyani dan Sapitri (2019). Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 3 variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Afif, Chairunnisa, & Habibi (2020) pada penelitian ini variabel yang diteliti

ada 2 variabel bebas yaitu Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja serta terdapat 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik itu secara parsial maupun secara simultan.

Murtiyoko (2021) pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 1 variabel bebas yaitu Penempatan Kerja dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.

Hidayat, Suwandi, & Akyuwen (2022) pada penelitian ini variabel yang diteliti terdapat 4 variabel bebas yaitu Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan serta terdapat 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan

Karier secara parsial terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung dapat diterima

Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu :

Amalia (2019) Pada penelitian ini variabel bebas yang diteliti ada 3 yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier dan variabel terikat yang diteliti ada 1 variabel yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Kinerja.

Sularmi & Banjal (2020) pada penelitian ini terdapat 1 variabel bebas yaitu Pengembangan Karier dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, Pengembangan Karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Rozi & Puspitasari (2021) pada penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja serta terdapat 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik itu secara parsial maupun secara simultan (Bersama-sama).

Ruktipriangga, Putra & Julaeha (2022) pada penelitian ini terdapat 3

variabel bebas yaitu Remunerasi, Motivasi dan Pengembangan Karier serta terdapat 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, Remunerasi, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja baik itu secara parsial maupun secara simultan (Bersama-sama).

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil output korelasi diperoleh nilai (r) sebesar 0,701 berarti berada pada rentang 0,70 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) sangat kuat. Hasil determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,492 atau 49,2%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja adalah sebesar 49,2% sisanya ($100\% - 49,2\%$) = 50,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis a (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja (X1) dan

Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Terdapat pengaruh secara simultan/bersama-sama antara Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori, praktik dan penelitian*. Ljoksumawe: Unimal Pres.
- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9, 15.
- Amalia, M. Z. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap

- Kinerja karyawan pada PT. FEVA INDONESIA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 16.
- Arafat, Y., Rismansyah, & Kurbanie, A. (2021). Analisis Of Human Resource Development and Planning As Moderators Of Employee Performance. *Cansientia Beam*, 9, 111-121.
- Arif, M. (2018). Analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap linerja karyawan pada hotel OASE. *Jurnal Al-Hikmah*, 15, 7.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja karyawan perseroan terbatas studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. Gorontalo: CV Artha Samudra.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Fatah, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian umum dan kepegawaian sekretariat DPRD provinsi banten. *Jurnal Ekonomi,Manajemen,Bisnis,dan Sosial*, 1, 1-14.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Cetakan pertama UI.
- Hearofitna. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Surya Toto Indonesia di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5, 461-470.
- Hendri, E. & Rismansyah (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1).
- Hidayat, F., Suwandi, & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7, 12.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Huaman Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mendrofa, M. S. (2019). Analisis pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan pada pt.pos indonesia cabang gunung sitoli. *Jurnal Warta*, 60, 6.
- Mulyani, S. R., & Sapitri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE* 165, 12, 13.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 11.
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3, 6.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh disiplin kerja,kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt mega finance cabang pekan baru. *JOM Fekon*, 4, 5.
- Nurhayati, N. K., & Suartha, N. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan,Pengembangan Karier,dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13, 63-73.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengeruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS*, 4, 14.
- Ruktipriangga, L., Putra, A., & Julaeha, S. (2022). Pengeruh Remunerasi, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Dompu. *Scientific Journal Of Reflection*, 5, 13.
- Runtunuwu, H. J., Lapijan, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA*, 3, 1-9.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Manggu makmur tanjung lestari.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT.Bumi aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L., & Banjal, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unibless Indo Multi. *JENIUS*, 3, 9.
- Winarno, N. W. (2015). *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews* (Vol. 4). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada