



## PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKECAMATAN MUARA KELINGI

Chindi Marcelinda<sup>1\*</sup>, Wisdalia Maya Sari<sup>2</sup>, Yulpa Rabeta<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: \*<sup>1</sup>[chindimarcelinda64801@gmail.com](mailto:chindimarcelinda64801@gmail.com), <sup>2</sup>[wisdaliams6@gmail.com](mailto:wisdaliams6@gmail.com),  
<sup>3</sup>[yulparabeta@yahoo.com](mailto:yulparabeta@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Kelingi, mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Kelingi dan mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekecamatan Muara Kelingi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan penempatan kerja  $X_1$  dan pengembangan karir  $X_2$  sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai  $Y$  sebagai variabel terikat. Populasi yang digunakan berjumlah 30 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian ini adalah penempatan kerja  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 2,042$ . Pengembangan karir  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} 1,562 < t_{tabel} 2,042$ . Penempatan kerja  $X_1$  dan pengembangan karir  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi karena perolehan  $F_{hitung} 3,957 > F_{tabel} 3,32$ .

**Kata Kunci:** penempatan kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai

### Abstract

*This research aims to determine the effect of work placement on employee performance in the Muara Kelingi District Office, determine the influence of career development on employee performance in the Muara Kelingi District Office and determine the effect of work placement and career development on employee performance in the Muara Kelingi District Office. The research method used is quantitative using job placement  $X_1$  and career development  $X_2$  as independent variables, and employee performance  $Y$  as the dependent variable. The population used was 30 employees with a sampling technique, namely saturated samples. Hasil penelitian ini adalah penempatan kerja  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, proven by obtaining a  $t_{count}$  value of 2.589 >  $t_{table} 2.042$ .  $X_2$ 's career development has no effect on the performance of employee  $Y$  in the Muara Kelingi District Office, proven by obtaining a  $t_{count}$  value of 1.562 <  $t_{table} 2.042$ . Work placement  $X_1$  and career development  $X_2$  influence employee  $Y$ 's performance at the Muara Kelingi District Office because the  $F_{count}$  was 3.957 >  $F_{table} 3.32$ .*

**Keywords:** job placement, career development, employee performance

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang berperan penting dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan

organisasi. Dalam organisasi publik, seperti kantor pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor krusial untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang cepat, tepat, dan



transparan. Penempatan kerja yang sesuai dan pengembangan karir yang efektif adalah dua faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai.

Penempatan kerja mengacu pada proses menugaskan pegawai ke posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Menurut Putri (2022), penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, prestasi kerja, dan hasil yang maksimal. Namun, di beberapa kantor pemerintahan, penempatan pegawai sering kali tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan keahlian, sehingga menurunkan motivasi dan efisiensi kerja.

Selain itu, pengembangan karir menjadi faktor penting untuk mendorong pegawai mencapai potensi terbaik mereka. Pengembangan karir mencakup pemberian pelatihan, pengalaman kerja, dan peluang kenaikan jabatan yang sesuai. Budiana, Landra, dan Puspitawati (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir yang berkelanjutan memberikan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas. Namun, hambatan seperti ketidakjelasan kriteria promosi, kurangnya dukungan dari atasan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali menghambat pengembangan karir di sektor publik.

Kecamatan Muara Kelingi, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan, adalah salah satu wilayah administratif yang menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM. Berdasarkan observasi, masalah seperti ketidaksesuaian penempatan kerja, ketimpangan dalam pengembangan karir, dan rendahnya disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang tidak ditempatkan sesuai kompetensinya cenderung kehilangan motivasi, sementara kurangnya transparansi dan fasilitas pendukung menghambat produktivitas serta kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi. Penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta menganalisis pengaruh variabel independen (penempatan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah sistematis, yaitu observasi awal untuk mengidentifikasi permasalahan, penentuan fokus masalah, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data di lapangan, analisis data, dan akhirnya menarik kesimpulan. Desain ini digunakan untuk memperoleh data empiris yang relevan dengan tujuan penelitian, yakni menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup beberapa metode untuk menjangkau informasi kuantitatif dari responden, yaitu:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung objek penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan pada 20 September 2024 untuk mendapatkan gambaran terkait pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Kuesioner

Metode ini digunakan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab secara mandiri.



3. Dokumentasi  
Data dikumpulkan melalui dokumen yang telah ada, seperti laporan, arsip, dan catatan terkait.
4. Wawancara  
Wawancara dilakukan dengan salah satu pegawai kantor kecamatan Muara Kelingi untuk memperoleh informasi tambahan yang relevan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja merupakan proses menugaskan pegawai sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, dengan nilai  $t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 2,042$ . Penempatan kerja memberikan pengaruh sebesar 43,9% terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ambar Sari Wulele, Nasrul (2024) juga menjelaskan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat memaksimalkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi.

#### 2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir, yang mencakup pelatihan dan peluang kenaikan jabatan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, dengan nilai  $t_{hitung} 1,562 < t_{tabel} 2,042$ . Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja hanya sebesar 28,3%. Penelitian Alam (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak selalu signifikan terhadap kinerja karena banyak pegawai yang cenderung mencari peluang karir di instansi lain, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi rendah.

#### 3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $F_{hitung} 3,957 > F_{tabel} 3,32$ . Kedua

variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja pegawai. Penelitian Fitriana (2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kemampuan pegawai, sedangkan penelitian Sesaria (2020) mengungkapkan bahwa pengembangan karir melalui sistem kenaikan jabatan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan akhir penelitian ini adalah:

- a. Penempatan kerja  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 2,042$ . Dari perolehan tersebut maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- b. Pengembangan karir  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi, dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} 1,562 < t_{tabel} 2,042$ . Dari perolehan tersebut maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.
- c. Penempatan kerja  $X_1$  dan pengembangan karir  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai  $Y$  di Kantor Se-Kecamatan Muara Kelingi karena perolehan  $F_{hitung} 3,957 > F_{tabel} 3,32$ .

### V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan akhir yang diperoleh, maka saran untuk penelitian ini adalah:

- a. Pimpinan Se-Kecamatan Muara Kelingi harus menjaga posisi pegawai yang saat ini bekerja dan melakukan evaluasi kinerja setiap tahunnya untuk mengetahui apakah dapat lebih ditingkatkan penempatan kerja untuk



- menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.
- b. Pimpinan Se-Kecamatan Muara Kelingi harus menjaga kenyamanan dan keamanan pegawai untuk menjaga pegawai tetap bertahan di instansi.
  - c. Pimpinan Se-Kecamatan Muara Kelingi dapat menjaganya melalui pelatihan-pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan mengedepankan kenaikan jabatan untuk pegawai yang memiliki prestasi. Pimpinan Se-Kecamatan Muara Kelingi harus memperhatikan posisi jabatan pegawainya dan memberlakukan pengembangan karir melalui kenaikan jabatan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali.” *Procedia Manufacturing* 1 (22 Jan): 1–17.

Putri, Nur Liska Aliya. 2022. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3 (1): 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>.

Sesaria, M. 2020. “pengaruh lingkungan kerja, Pengembangan Karir dan K3 terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja.” *Ii Kajian Pustaka* 2.1, no. 2004, 6–25. <http://repository.stei.ac.id/1343/%0Ah> [http://repository.stei.ac.id/1343/3/BAB II.pdf](http://repository.stei.ac.id/1343/3/BAB%20II.pdf).

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Aminullah. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pujananti Barru.” *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO* 6 (1): 22–31. <https://doi.org/10.37476/massaro.v6i1.4715>.
- Ambar Sari Wulele, Nasrul, Asraf. 2024. “Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat” 4 (2): 179–91.
- Budiana, I Made Agus, Nengah Landra, dan Ni Made Dwi Puspitawati. 2021. “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem.” *Values* 2 (2): 423–32.
- Fitriana, Rahayu. 2020. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi dimediasi Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil