

## **Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto**

**Nova Zahara<sup>1</sup>, Nurhayati<sup>2</sup>, Netti Indrawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Management Study program, Faculty of Economics, Mahaputra Muhammad Yamin University, Indonesian

Email: [novazahara3@gmail.com](mailto:novazahara3@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurhayati383@gmail.com](mailto:nurhayati383@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[netti.indra@gmail.com](mailto:netti.indra@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto, tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS 29. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto yang berjumlah 35 orang. Dengan menggunakan total sampling, maka didapatkan sampel 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai,  $Y = 7.253 + 0.402 X_1 + 0,399 X_2 + e$ . Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel  $X_1$  penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai variabel  $3,540 > 2,036$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Variabel  $X_2$  pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai variabel  $(2.828 > 2.036)$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,008 > 0,05$ . Dilihat dari uji f yang dilakukan didapat bahwa penempatan pegawai dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $46.099 > 3.29$ ), dengan probabilitas signifikansinya  $< 0,001$  jauh dibawah  $0,05$ . Hal ini dapat dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar  $0,742$  atau  $74,2\%$  dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar  $25,8\%$ .

**Kata Kunci:** *Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

This research was conducted at the Sawahlunto City Library and Archives Service. The purpose of this research was to determine the effect of employee placement and career development on employee performance at the Sawahlunto City Library and Archives Service. The method used in this study was a quantitative method using SPSS 29. In this study, 35 employees of the Sawahlunto Municipal Library and Archives Service became the population. By using total sampling, a sample of 35 people was obtained. The data collection technique used is by using a questionnaire or questionnaire. Based on multiple linear regression analysis of Employee Placement variables and Career Development on the Employee Performance,  $Y = 7.253 + 0.402 X_1 + 0.399 X_2 + e$ . From the t test conducted, it was found that the variable  $X_1$  placement of employees had a significant effect on employee performance with a variable value of  $3.540 > 2.036$  and a significance level value of  $0.001 < 0.05$ . Variable  $X_2$  career development has a significant influence on employee performance with a variable value  $(2,828 > 2,036)$  and a significance level value of  $0.008 > 0.05$ . Judging from the f test conducted, it is found that employee placement and career development have

a simultaneous effect on employee performance, that  $f_{count} > f_{table}$  ( $46,099 > 3,29$ ), with a significance probability  $< 0.001$  far below  $0.05$ . This can be seen from the R Square value of  $0.742$  or  $74.2\%$  and the rest is influenced by other variables not included in this study of  $25.8\%$ .

**Keywords:** *Employee Placement, Career Development, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam prakteknya, tidak selamanya kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Organisasi harus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan ( Siahaan, 2019 ) penempatan adalah proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Merupakan tugas penting organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Kesalahan menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi pegawai.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Menurut Samsudin (Hamali, 2018) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir bagi pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan peningkatan penghasilan.

Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Perpustakaan dan Kearsipan. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 menyatakan urusan Perpustakaan dan Kearsipan merupakan urusan wajib pemerintah bukan layanan dasar. Urusan perpustakaan dan kearsipan memiliki kinerja yang wajib dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dan untuk mencapai kinerja tersebut tentunya sesuai prestasi kinerja pegawai yang ditempatkan dan berkarir pada urusan perpustakaan dan kearsipan.

Pemerintah Kota Sawahlunto telah melaksanakan kewenangan pemerintah urusan perpustakaan dan kearsipan melalui Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto yang dibentuk pada tahun 2017 sesuai Peraturan Daerah Kota Sawahlunto Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dengan kinerja utama urusan perpustakaan adalah peningkatan Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat (IPLM) dan Tingkat Gemar Membaca (TGM) masyarakat, sedangkan untuk urusan kearsipan dengan kinerja utamanya adalah tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat bukti yang sah dan pertanggungjawaban nasional. Untuk tercapainya kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto berdasarkan kinerja yang telah ditetapkan diatas tentunya hanya dapat diperoleh dengan kinerja para pegawai yang ditempatkan dan berkarir pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto terkait penempatan pegawai dan pengembangan karir ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto selaku organisasi perangkat daerah yang mengelola urusan perpustakaan dan kearsipan memiliki pegawai dengan

kualifikasi pendidikan perpustakaan dan kearsipan yang terbatas yaitu tiga orang pustakawan dan empat orang arsiparis sehingga banyak formasi dan kelas jabatan yang belum terisi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Beragamnya latarbelakang dan tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang menjadi salah satu kendala dalam penempatan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan yang diduga berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Adanya beberapa jabatan diisi oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan yang disyaratkan pada jabatan tersebut dan hal ini diduga mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga memberdayakan pegawai Non PNS dalam beberapa pelaksanaan tugas-tugas dinas. Adanya peluang pegawai non PNS untuk mengembangkan karirnya dengan mengikuti seleksi penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang mensyaratkan memiliki pengalaman kerja sesuai kualifikasi pendidikan pada formasi pekerjaan yang akan dilamar. Penempatan pegawai non PNS yang tidak sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan pekerjaan diduga berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti "Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto".

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah: Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto dan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Kinerja sangat diperlukan organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan melalui SDM yang berkualitas. Kinerja menurut Mangkunegara (Gunawan, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mulyasa (Andriani, 2020) mengemukakan kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja. Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan organisasi. Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran tergambar dalam kinerja organisasi yang tertuang melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Standar keberhasilan atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi terhadap individu atau sekelompok pegawai dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui kinerja. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pegawai merupakan hasil kerja/prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar, wewenang, tanggung jawab, dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kerja.

Penempatan pegawai menurut Hasibuan, 2012 (Parera et al., 2021) penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian calon pegawai tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Menurut B. Siswanto Sastrohardiyo, 2012 (Solihah, 2019) penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada

tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, keahlian, kemampuan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko.

Pengembangan karir didefinisikan oleh Dessler (Putri, 2018) sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pematangan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Sedangkan William B. Castetter & Keith, (Supardi, 2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir pribadi. Bambang Wahyudi (Supardi, 2016) menjelaskan pengembangan karir adalah Suatu pekerjaan yang memiliki gambaran dan pola pengembangan yang jelas dan sistematis juga sebagai suatu sejarah jabatan dari seseorang yang merupakan rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
- H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
- H3 : Diduga penempatan pegawai dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

## METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel *independent* serta variabel *dependent*. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independent yaitu penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto. Objek penelitian adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto yang melaksanakan menjalankan kewenangan Pemerintahan urusan Perpustakaan dan urusan Kearsipan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Diskripsi Responden

Penelitian ini ditujukan pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto sebanyak 35 orang. Dalam deskripsi responden ini, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambara responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Klasifikasi Responden

No	Responden berdasarkan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			F	%
1	Jenis kelamin	Laki-laki	8 Orang	22,9 %
		Perempuan	27 Orang	77,1 %
		Jumlah	35 Orang	100 %
2	Usia	<30 tahun	4 Orang	11,4 %
		>30 tahun	31 Orang	88,6 %
		Jumlah	35 Orang	100 %
3	Pendidikan	SMA/Sederajat	14 Orang	40 %
		D3	11 Orang	31,4 %

S1	7 Orang	20 %
S2	3 Orang	8,6 %
Jumlah	35 Orang	100 %

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuesioner

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden laki-laki berjumlah 8 orang dengan presentase 22,9%, responden perempuan berjumlah 27 orang dengan presentase 77,1% dari total responden. Dalam penelitian ini lebih banyak karyawan Perempuan dari pada karyawan laki-laki.

Responden yang berumur <30 tahun yang berjumlah 4 orang dengan presentase 11,4%, dan yang berumur diatas >30 tahun berjumlah 31 orang dengan presentase 88,6%. Responden yang lebih banyak berusia diatas 30 tahun atau 88,6%.

Responden yang tamatan SMA/Sederajat sebanyak 14 Orang atau 40%, tamatan D3 sebanyak 11 Orang atau 31,4%, tamatan S1 sebanyak 7 orang atau 20% dan yang tamatan S2 sebanyak 3 Orang atau 8,6% dari total responden. Tingkat pendidikan yang terbanyak adalah yang tamatan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 14 Orang atau 40% dari total responden.

### Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada sampel yaitu sebanyak 35 responden. Diketahui bahwa untuk semua variable , nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,344). Tingkat kevalidan indikator atau kuisoner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya valid dan bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  artinya tidak valid. Setelah pengujian validitas dan semua indicator pengukuran variable dinyatakan valid maka dilakukan uji reliabilitas. Suatu item dinyatakan reliabel apabila dalam pengujian nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, (Ardista, 2021 mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan program SPSS 29 Tabel 2 di bawah ini menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas variable sebagai berikut.

Tabel 2. Validitas dan Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Pegawai	10	Valid	0,911	Reliabel
Pengembangan Karir	9	Valid	0,820	Reliabel
Kinerja Pegawai	9	Valid	0,864	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS versi 29

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah berhubungan fungsional yang terjadi diantara satu variabel dependen dengan indenpeden, agar dapat diketahui nilai dengan rata-rata variabel dependen atas pengaruh variabel independen tersebut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.835	4.050		2.019	,052
Penempatan Pegawai	.347	.098	.507	3.540	,001
Pengembangan Karir	.446	.158	.405	2.828	.008

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.835	4.050		2.019	,052
Penempatan Pegawai	.347	.098	.507	3.540	,001
Pengembangan Karir	.446	.158	.405	2.828	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7.835 + 0,347 X_1 + 0,446 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif yaitu sebesar 7.835. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependent. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Penempatan Pegawai ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) adalah konstan 0.01 maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sudah ada sebesar 7.835 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pertama ( $b_1$ ) kinerja pegawai adalah 0,347 bernilai positif. Hal ini menunjukkan penempatan pegawai ( $X_1$ ) bila terjadi peningkatan 1 satuan, dengan asumsi pengembangan karir ( $X_2$ ) bernilai 0,01, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,347 satuan. Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependent.
3. Nilai koefisien regresi kedua ( $b_2$ ) pengembangan karir yaitu sebesar 0,446 adalah positif, artinya jika pengembangan karir ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan dengan asumsi penempatan pegawai ( $X_1$ ) bernilai 0.01, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446. Tanda positif artinya menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependent.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan presentase.. Sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan melihat nilai R. Hasil nilai R dan R-Square pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.742	.726	1.62298

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penempatan Pegawai  
 Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29

Dari tabel diatas dapat dilihat yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,742 atau 74,2%. Hasil ini berarti variabel independen Penempatan Pegawai ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ), memiliki sumbangan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto sebesar 74,2% sedangkan sisanya sebesar 25,8%. dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

ini.

### Uji T (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent atau terikat. Caranya adalah dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, namun jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.835	4.050		2.019	,052
Penempatan Pegawai	.347	.098	.507	3.540	,001
Pengembangan Karir	.446	.158	.405	2.828	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh penempatan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan  $sign < \alpha$  0,05. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 adalah 2,036. Untuk penempatan pegawai (X<sub>1</sub>) nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,540 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  3,540 > 2,036 dan nilai tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto

2. Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan  $sign < \alpha$  0,05. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 adalah 2,036. Untuk variabel pengembangan pegawai (X<sub>2</sub>) nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,828 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,828 > 2,036 dan nilai tingkat signifikansi 0,008 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto

### Uji f (Secara Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat, maka dilakukan uji f. Hasil uji regresi secara simultan atau uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6. Hasil Uji f ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.853	2	121.427	46.099	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	84.290	32	2.634		
	Total	327.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Pegawai (X1)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29

Dari tabel diatas diketahui  $f_{hitung}$  sebesar 46,099 dengan signifikansi  $< 0,001$ . Diketahui  $f_{tabel}$  dengan persamaan  $f_{tabel} = (n-k-1) (35-2-1 = 32) = 3,290$  (lihat tabel f pada tingkat signifikansi 5%). Dengan demikian diketahui  $f_{hitung} 46,099 > f_{tabel} 3,290$  dan signifikansi ( $< 0,001 < 0,05$ ). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (penempatan pegawai dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (kinerja pegawai) di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto

### **Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai**

Dilihat dari uji secara persial (Uji t) nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} 3,540 > 2,036$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

### **Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai**

Dilihat dari uji secara persial (Uji t) nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} (2,828 < -2,036)$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,008 > 0,05$ , artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

### **Pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai**

Dilihat dari hasil pengujian uji simultan (uji f), menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel} (46,099 > 3,290)$ , probabilitas signifikansinya  $< 0,001 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan Pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
2. Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
3. Penempatan Pegawai Dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, I. S. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA. *Repoitory UIN Alaudin Makasar*, 1–111.
- Ariotedjo, B. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 2, 1–11.
- Cahya, Y. N., & Hazizan, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA SINDANGMULYA KECAMATAN CIBARUSAH. *Jurnal Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa*, 5(3), 1–10.
- Damayanti, I., Riadi, S. S., & Asma, D. L. (2018). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA

- VAN TITIPAN KILAT (TIKI) DI SAMARINDA. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 1–19.
- Devi, I. G. S. (2020). PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN GIANYAR. *Reposistory Universitas Ngurah Rai*, 1.
- Dwipayana, I., Sagung, A. A., & Dewi, K. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT KARANG BALI ASLI TUR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1542–1571.
- Gunawan, W. (2017). PENGARUH PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 WILAYAH MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 52(1).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUMBER DAYA AIR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI BENGKULU. *Ekonomi Review*, 1–9.
- Isbiantoro, A. D. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA TEHNIK DI SIDOARJO. *Universitas Bhayangkara*.
- Janti, S. (2014). ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN SKALA LIKERT TERHADAP PENGEMBANGAN SI/TI DALAM PENENTUAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENERAPAN STRATEGIC PLANNING PADA INDUSTRI GARMEN. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014*, 1–6.
- Kalesaran, F. Hendrik., Silvy L Mandey, & Peggy A. Mekel. (2014). PENGARUH MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 2(4), 1–11.
- Martinus, E. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEVINA SURABAYA Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEVINA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016a). PENGARUH KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SULAWESI UTARA. *Orientasi... 1318 Jurnal EMBA*, 4(1), 1318–1329.
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016b). PENGARUH KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1318–1329.
- Nur Fadilah, A., & Hakim, A. (2013). PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *JAP*, 1(5), 847–852.
- Parera, A. A., Areros, W. A., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROYAL COCONUT. *Productivity*, 2(5), 1–7.
- Putri, E. R. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA KESEHATAN CUMA-CUMA DOMPET DHUFA (LKC DD). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019a). PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019b). PENGARUH PENEMPATAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Solihah, I. N. (2019). PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENATAAN RUANG KOTA BANDUNG. *Universitas Pasundan*.
- Supardi, E. (2016). PENGEMBANGAN KARIR KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Geografi Gea E-Jurnal UPI*, 9(1), 1–144.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU. *Journal of Business Economics*, 24(1), 51–68. <https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG KUALANAMU. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Ulfa, R. (2021). VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 1(1), 342–351.