

Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan

Muhammad Kurniawan¹, Santi Puspita², Riski Panduwinata³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, iwanusman220516@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, santipuspitaakbar@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

ABSTRACT

In facing the challenges in the era of globalization, it is necessary to find an explanation on how to make improvements and improvements and improve the performance of Civil Servants (PNS). At the Office of the Environment and Land Service of the Province of South Sumatra, the placement of employees in positions has not shown compatibility between positions, educational backgrounds, and an example is the placement of job positions that are not in accordance with the last Employee Education Graduate the researchers are interested in conducting research with "the influence of career development, positioning, and motivation on employee performance at the Department of Environment and Land, South Sumatra Province".

Keywords : Career Development, Job Placement, Motivation and Job Performance.

ABSTRAK

Dalam menghadapi tantangan dalam era globalisasi, maka perlu dicari suatu jawaban mengenai bagaimana pemerintah melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan untuk penempatan pegawai dalam jabatan belum menunjukkan keserasian antara jabatan, latar belakang pendidikan, dan kompetensi contohnya ialah penempatan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tamatan Pendidikan terakhir Pegawai. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "pengaruh pengembangan karir, penempatan jabatan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas lingkungan hidup dan pertanahan provinsi sumatera selatan".

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Penempatan Jabatan, Motivasi Dan Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan dalam era globalisasi, maka perlu dicari suatu jawaban mengenai bagaimana pemerintah melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sumber Daya Manusia sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. Thoha (2008) menyatakan bahwa 'Pengembangan karir yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antara Kabupaten, Provinsi, daerah, dan kompetensi"

Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan untuk penempatan pegawai dalam jabatan belum menunjukkan keserasian antara jabatan, latar belakang pendidikan, dan kompetensi contohnya ialah penempatan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tamatan Pendidikan terakhir Pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia belum secara utuh memahami job description karena kurang pahaman pegawai terhadap Tugas Pokok dan Fungsinya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga sering

terjadi secara kuantitatif, institusi pemerintah kelebihan personal namun secara kualitatif kekurangan personal yang memadai pada tiap bidang tugasnya.

Motivasi di dapat di lingkungan kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan dari rekan kerja, atasan bahkan bisa juga dari bawahan ada juga berupa penghargaan dari pimpinan atas pekerjaan yang sangat memuaskan, berupa apresiasi yang disampaikan secara langsung oleh pimpinan, sehingga memicu motivasi pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya, Kenaikan Jabatan atau yang lainnya menjadi faktor motivasi yang dapat memberikan prestasi kerja setiap pegawai

Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan, yaitu kondisi karyawan di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya, pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan, keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan minat, yaitu keinginan karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

B. KAJIAN TEORI

Konsep Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun demikian, umumnya bentuk pengembangan karir yang dipilih perusahaan atau organisasi

Konsep Jabatan

Menurut Gary Desler dalam buku Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman (2015:82) menyatakan bahwa :“Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyeliaan. Menurut Mangkunegara (2007), ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja

Konsep Motivasi

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

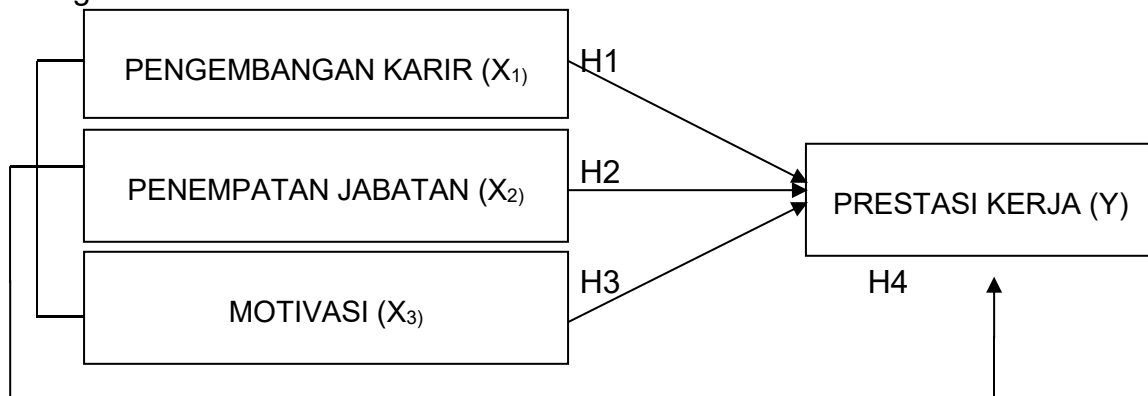
Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu : Promosi, Prestasi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung Jawab, Pengakuan, Keberhasilan dalam Bekerja

Konsep Prestasi Kerja

Dessler (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Pasal 4 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja terdiri atas dua unsur yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku Kerja. Mengingat dalam unsur SKP menggunakan banyak rumus, peneliti hanya mengambil unsur perilaku kerja dalam mengukur prestasi kerja. Kemudian dalam pasal 12 dijelaskan bahwa penilaian perilaku kerja meliputi aspek, yaitu : Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual sebagai alur pikir dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :



Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai,

H2 : Terdapat pengaruh penempatan jabatan terhadap prestasi kerja pegawai,

H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai,

H4 : Terdapat pengaruh pengembangan karier, penempatan jabatan dan motivasi secara serempak/bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Variable X (Variable Independent) adalah Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi. Variable Y (Variable Dependent) adalah Prestasi Kerja.

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Pengembangan Karir (X ₁)	Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan Rivai (2015:207)	1,2 3,4, 5,6 7,8 9,10
PENEMPATAN JABATAN (X ₂)	Menurut Gary Desler dalam buku Yussy Santoso dan Ronnie R.Masman (2015:82) menyatakan bahwa "Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyeliaan.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Keterampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118)	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10
MOTIVASI (X ₃)	Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5)	1,2, 3,4 5,6, 7,8 9,10
PRESTASI KERJA (Y)	Dessler (2015 :523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan	1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan 3. Penyesuaian pekerjaan 4. Hubungan kerja Hasibuan (2015 : 87)	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10

Populasi dan sampel

Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode quota sampling. Quota sampling artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2016:85). Dalam Penelitian ini, jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 50 sampel karena terbatasnya waktu dan kondisi yang terjadi karena covid-19.

Sumber dan teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif . Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

D. HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Reliabilitas Pemahaman tentang Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	10

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk pengembangan karir diperoleh r alpha sebesar 0,927 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 yaitu pengembangan karir dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Reliabilitas Pemahaman tentang Penempatan Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	10

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel penempatan jabatan diperoleh r alpha sebesar 0,936 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 yaitu penempatan jabatan dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Reliabilitas Pemahaman tentang Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	10

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel motivasi diperoleh r alpha sebesar 0,951 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 yaitu motivasi dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Reliabilitas Pemahaman tentang Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel prestasi kerja diperoleh r alpha sebesar 0,943 maka dapat disimpulkan bahwa

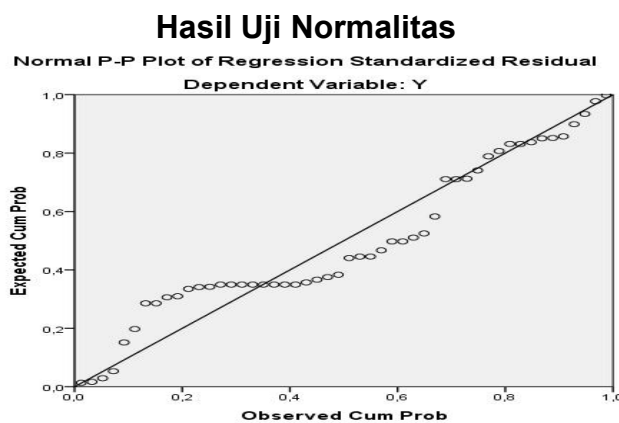
variabel Y yaitu prestasi kerja dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, dalam regresi berganda diperlukan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan agar variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan dalam garis lurus, keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua nilai pendugaan Y dan agar tidak terdapatnya hubungan yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Serta untuk melihat kenormalan data dari suatu model yang akan diteliti.

1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak.



Sumber : Data diolah (2021)

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	23,193	6,851			3,385	,001		
X1	,361	,141	,358		2,560	,014	,889	1,125
X2	,081	,124	,093		,650	,019	,858	1,165
X3	,178	,117	,219		1,521	,035	,841	1,189

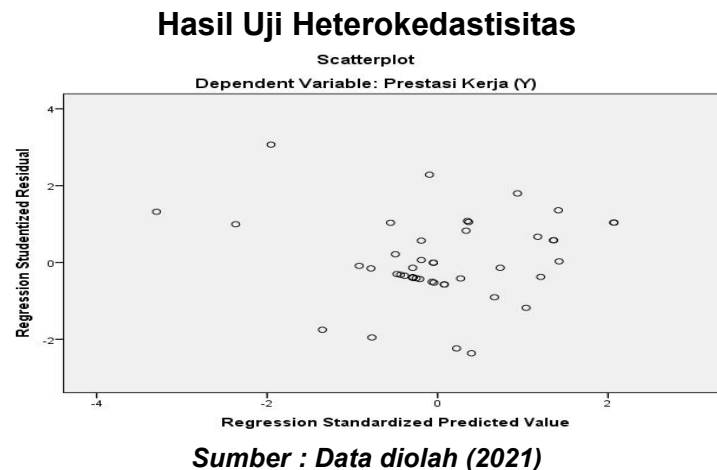
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pengujian gejala multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel pemahaman tentang prestasi kerja sebesar 1,113 dan variabel sanksi prestasi kerja sebesar 1,113 dimana nilai VIF dari kedua variabel < 10 serta nilai tolerance > 0,10 yaitu 0,899. Maka dengan demikian dapat disimpulkan model terbebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.



Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau plot tidak membentuk pola tertentu. Maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir, penempatan jabatan dan motivasi terhadap prestasi kerja. dalam penelitian ini terhadap kepatuhan kewajiban DLHP.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	23,193	6,851		3,385	,001
	Pengembangan Karir (X1)	,361	,141	,358	2,560	,014
	Penempatan Jabatan (X2)	,081	,124	,093	,650	,019
	Motivasi (X3)	,178	,117	,219	1,521	,035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 23,193 + 0,361X_1 + 0,81X_2 + 0,178X_3$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- X1 = Pengembangan karir
- X2 = Penempatan Jabatan
- X3 = Motivasi
- B = Koefisien Regresi
- a = Konstanta

1. Nilai a = 23,193

Tanpa adanya pengaruh pengembangan karir (X1) penempatan jabatan (X2) dan motivasi (X3) maka besarnya prestasi kerja (Y) sebesar 23,193.

2. Nilai b1 = 0,361

Memperlihatkan hubungan antara pengembangan karir (X1) dengan prestasi kerja (Y). Jika pemahaman pengembangan karir (X1) ceteris paribus (bernilai 0) maka setiap kenaikan 1 variabel kualitas pelayanan maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,361.

3. Nilai b2 = 0,81

Memperlihatkan hubungan antara penempatan jabatan (X2) dengan prestasi kerja (Y). Jika pemahaman tentang perpajakan (X2) ceteris paribus (bernilai -0) maka setiap penurunan 1 variabel kualitas pelayanan maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,81.

4. Nilai b2 = 0,178

Memperlihatkan hubungan antara motivasi (X3) dengan prestasi kerja (Y). Jika pemahaman tentang perpajakan (X3) ceteris paribus (bernilai 0) maka setiap kenaikan 1 variabel kualitas pelayanan maka akan mengakibatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,178.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya.

1. Secara Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (X) secara parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Parsial						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	23,193	6,851		3,385	,001
	Pengembangan Karir (X1)	,361	,141	,358	2,560	,014
	Penempatan Jabatan (X2)	,081	,124	,093	,650	,019
	Motivasi (X3)	,178	,117	,219	1,521	,035

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa nilai :

1. t-hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,560 dengan signifikansi $0,14 < 0,05$ dan nilai t-hitung = 2,560 > t-tabel = 1,677. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H01 dan menerima H1. Sehingga ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja.
2. t-hitung untuk penempatan jabatan sebesar 1,850 dengan signifikansi $0,019 < 0,05$ dan nilai t-hitung = 1,850 > t-tabel = 1,677. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H02 dan menerima H2. Sehingga ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan penempatan jabatan terhadap prestasi kerja.
3. t-hitung untuk penempatan jabatan sebesar 1,721 dengan signifikansi $0,035 < 0,05$ dan nilai t-hitung = 1,721 > t-tabel = 1,677. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H03 dan menerima H3. Sehingga ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja.

2. Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas (X) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), Suharyadi dan Purwanto (2015:241).

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,331	3	61,777	3,820	,016 ^b
	Residual	743,949	46	16,173		
	Total	929,280	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Pengembangan Karir (X1), Penempatan Jabatan (X2)

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel anova diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,820 dengan tingkat signifikan 0,016. Oleh karena itu tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F-hitung = 3,820 > F-tabel = 3,19 maka ini berarti H04 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemahaman tentang pengembangan karir, penempatan jabatan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel terikat (dependen) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas (independen), Suharyadi dan Purwanto (2015:177).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 ^a	,199	,147	4,022

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Pengembangan Karir (X1), Penempatan Jabatan (X2)
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,447 ini berarti ada hubungan yang sedang antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,199 yang berarti variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 19,9% sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

E. PEMBAHASAN**1. Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,560 dengan signifikansi $0,14 < 0,05$ dan nilai t-hitung = 2,560 > t-tabel = 1,677. Berdasarkan hasil tersebut berarti ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

2. Terdapat pengaruh penempatan jabatan terhadap prestasi kerja pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengaruh penempatan jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa t-hitung untuk penempatan jabatan sebesar 1,850 dengan signifikansi $0,019 < 0,05$ dan nilai t-hitung = 1,850 > t-tabel = 1,677. Berdasarkan hasil tersebut berarti ada pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap prestasi kerja.

3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa t-hitung untuk penempatan jabatan sebesar 1,721 dengan signifikansi $0,035 < 0,05$ dan nilai t-hitung = 1,721 > t-tabel = 1,677. Berdasarkan hasil tersebut berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja.

4. Terdapat pengaruh pengembangan karier, penempatan jabatan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai

Hipotesis keempat menyatakan bahwa secara bersamaan pengaruh pengembangan karir, penempatan jabatan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. nilai F-hitung sebesar 3,820 dengan tingkat signifikan 0,016. Oleh karena itu tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F-hitung = 3,820 > F-tabel = 3,19 Berdasarkan hasil tersebut berarti ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier, penempatan jabatan dan motivasi secara bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai.

F. KESIMPULAN DAN SARAN**1) Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir (X1), penempatan jabatan (X2) dan motivasi (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai
- b. Terdapat pengaruh penempatan jabatan terhadap prestasi kerja pegawai
- c. Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai
- d. Terdapat pengaruh pengembangan karier, penempatan jabatan dan motivasi

terhadap prestasi kerja pegawai

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diusulkan saran yang dapat bermanfaat bagi penelitian yang selanjutnya, yaitu:

- a. Agar terpenuhinya harapan Pegawai mengenai kesesuaian perencanaan karir dalam pengembangan karir dengan perencanaan sumber daya manusia sehingga nantinya Pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja untuk berprestasi.
- b. Agar terpenuhinya harapan Pegawai mengenai kejelasan untuk meningkatkan prestasi kerja untuk rencana penempatan jabatan yang sesuai yang dilakukan pegawai dalam prestasi kerja
- c. Agar terpenuhinya harapan pegawai yang termotivasi dalam penempatan jabatan yg dilakukan oleh pegawai dalam prestasi kerja sehingga mendapatkan peningkatan dan tercapainya penempatan jabatan yang diinginkan
- d. Agar semuanya terpenuhi harapan untuk meningkatkan kualitas bekerja dalam berprestasi termotivasi terhadap seluruh pegawai yang melakukan pencapaian terhadap pengembangan karir dalam berprestasi sehingga mendapatkan penempatan jabatan yang di inginkan di suatu prestasi kerja yang di capai.

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Tanggal 21 November 2003
- Dona, E. (2016). Pengaruh Perencanaan, Prosedur Dan Pengawasan dan Komitmen Organisasi Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Jurmak)*, 23-35.
- Felicia Dewi Wibowo. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang. (eprints.undip.ac.id / 15596 / 1/ Felicia_Dewi_Wibowo.pdf)
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- MR, G. (2021). *Statistik Ceria*. Retrieved Februari 02, 2021, from statistikceria.blogspot.com [https://statistikceria.blogspot.com/2012/01/teori-analisisdeskriptif.html?m=1#:~:text=Menurut%20Sugiyono%20\(2004%3A169\),berlaku%20untuk%20umum%20atau%20generalisasi](https://statistikceria.blogspot.com/2012/01/teori-analisisdeskriptif.html?m=1#:~:text=Menurut%20Sugiyono%20(2004%3A169),berlaku%20untuk%20umum%20atau%20generalisasi).
- Rachman, Eileen dan Savitri, Sylvina. (2009). *Anda Bisa! Menciptakan Masa Depan: Anda Sutradaranya!*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, Ivansevich dan Donnelly. (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Soetjipto, Budi W, dkk. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Winkel, W.S dan Hastuti, Sri. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.

Corey, Gerald. (2005). *Teori dan praktek dari konseling dan psikoterapi*. Jakarta : ERESKO.

Siagian, Sondang P. (2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.