

Pengaruh Penempatan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju

Rofi Zulkarnaen^{1*}, Muhammad Aqil², Rohsita Amalyah Rasyid³, Nur Wahyunianti Dahri⁴

^{1*, 2, 3, 4} Universitas Muhammadiyah Mamuju

^{1*} rofioccots@gmail.com

² muh_aqil@unimaju.ac.id

³ rhs.rasyid@gmail.com

⁴ nurwd@unimaju.ac.id

Submitted: 05 February 2025
Review: 11 February 2025
Revised: 11 February 2025
Accepted: 12 February 2025
Published: 12 February 2025

Citation (APA 7th): Name.
(2022). Article Title. JMB:
Journal Of Management
Branding, Vol 2, No. 1 (February)
2025., 26-39



Copyright: © 2025 by the authors

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data yang diambil menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Jumlah sampel yang dihitung sebesar 38 orang. Data yang diperoleh akan di analisis dengan uji validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji simultan. Hasil uji t mengungkapkan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Hasil uji f memperlihatkan bahwa penempatan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci: Penempatan Kerja; Kompetensi; Pengembangan Karir; Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

Abstract: This research aims to determine the influence of job placement, competency and career development on employee performance at the Mamuju Regency Transportation Service Office. The research method used is a quantitative method with data taken using a questionnaire. The population in this study were all employees who worked at the Mamuju Regency Transportation Service office. The number of samples calculated was 38 people. The data obtained will be analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t tests, and simultaneous tests. The results of the T test reveal that partially work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Mamuju Regency Transportation Service Office, Competency has a positive and significant effect on employee performance at the Mamuju Regency Transportation Service Office, and career development has a positive

and significant effect on employee performance at the Office. Mamuju Regency Transportation Service. The results of the f test show that work placement, competency and career development jointly influence employee performance at the Mamuju Regency Transportation Service Office.

Keywords: *Job Placement; Competency; Career Development; Mamuju Regency Transportation Service.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni manajemen pengawasan korelasi antar manusia serta penugasan aset manusia yang berhasil serta kompeten dalam mencapai tujuan secara ideal. (Uyun 2021:3). Oleh sebab itu diperlukan kinerja yang berasal dari setiap individu untuk merampungkan tugasnya. Kinerja artinya pencapaian kerja yang subyektif serta kuantitatif yang dilakukan oleh individu itu sendiri saat melaksanakan tugas/kewajibannya sinkron dengan komitmen yang diserahkan kepadanya individu itu sendiri, (Safrizal, 2022:7).

Hal pertama yang dapat mensugesti kinerja pegawai salah satu diantara banyak faktor ialah penempatan kerja. Apabila tidak dijalankan dengan benar, penempatan kerja dapat memberikan akibat bagi pencapaian tujuan instansi (Hasibuan dalam. Heliyani, & Hardi, 2021:73). Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan, termasuk di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan dan praktik manajerial yang diterapkan dalam organisasi. Penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kompetensi dan minat pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penelitian oleh Dina Rande (2016) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Selain itu, pengembangan karir yang jelas dan terstruktur memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai tujuan profesional mereka. Penelitian oleh Ismail dkk. (2021) .

Namun, di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, terdapat tantangan dalam mengoptimalkan penempatan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir pegawai. Beberapa pegawai masih memiliki tingkat pendidikan yang terbatas, seperti lulusan SMA, yang dapat memengaruhi kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kurangnya program pengembangan karir yang terstruktur dapat menghambat motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan dalam penempatan kerja, pengembangan kompetensi, dan program pengembangan karir yang efektif.

Selain penempatan kerja, kompetensi juga termasuk kedalam faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Djaya (2021:74) kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Sarumaha, (2022:29) menyatakan bahwa ketrampilan pegawai ini harus mampu mendukung penggunaan prosedur instansi tersebut dan mendukung setiap perubahan yang dibuat oleh pimpinan dalam menghadapi perubahan.

Salah satu cara buat meningkatkan kecepatan pelaksanaan kinerja pegawai ialah dengan memberikan peluang bagi pekerja buat melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir dapat menjadi perjalanan yang sangat krusial bagi instansi buat memajukan karir mereka (Lestari 2019:27). Karir pegawai adalah rentetan usaha sejak mereka memulai bekerja di instansi hingga akhir masa jabatan mereka (Unaradjan 2019:71).

Rumusan Masalah

Fenomena terkait penempatan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir pegawai yaitu. Sebaran ASN yang teridentifikasi tidak patuh analisis jabatan (misalnya kasus : ASN A ditempatkan pada posisi B yang tidak sesuai dengan ijazahnya). Hal ini dapat terjadi ketika tidak adanya ASN yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi tersebut sehingga harus diisi oleh ASN yang kualifikasinya tidak sesuai dengan analisis jabatan. Kemudian masih kurangnya ASN dengan kualifikasi teknis sesuai peran/jabatannya (hal ini sering terjadi akibat pergantian pegawai yang tidak memperhatikan keterampilan ASN). Mengenai pengembangan karir, berdasarkan hasil observasi ditemukan ada dua faktor yaitu pertama mengenai kenaikan jabatan yang dimana

kenaikan jabatan dipengaruhi oleh faktor pendidikan sedangkan tingkat pendidikan pegawai sebagian besar masih setingkat SMA, namun untuk menaikkan jabatan dibutuhkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Yang kedua yaitu mengenai pengembangan kemampuan atau kompetensi pegawai yang dimana pengembangan tersebut biasa dilaksanakan lewat diklat, pelatihan, seminar, dan lain – lain, sedangkan pengembangan ini sudah tidak terlalu berdampak dikarenakan sudah jarang nya dilaksanakan kegiatan tersebut.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah : 1) Untuk Instansi, yaitu sebagai langkah tempat kerja buat menilai posisi, kapasitas dan informasi setiap pekerja untuk menaikkan kinerja pekerja di masa depan. Hal ini juga bisa memberikan fokus pandang yang belum terpakai bagi kantor buat dipertimbangkan suatu waktu pada mengambil keputusan. 2) Untuk Akademik, tujuannya buat menjadi referensi bagi rekan peneliti yang kedepannya juga akan melakukan penelitian terkait dampak penempatan kerja, kompetensi serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk Peneliti, yaitu menjadi bahan pembelajaran bagi analis buat memperluas informasi sehubungan dengan dampak penempatan kerja, kompetensi serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari produktivitas, kualitas pekerjaan, hingga kepuasan pelanggan atau publik (Robinson & Judge, 2017).

Menurut Dessler (2015), kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sering kali diukur dengan indikator kuantitatif dan kualitatif, seperti pencapaian target, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Kinerja artinya capaian kerja subjektif dan kuantitatif yang dilakukan sang pegawai saat melaksanakan kewajibannya sinkron dengan tugas yang diberikan. (Daulay, dkk 2019:210). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Kasmir dalam Natalia (2020:19-21) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Kemampuan dan Keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rencana Kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi Kerja, 6) Pimpinan, 7) Gaya Kepemimpinan, 8) Budaya Instansi, 9) Kepuasan Kerja, 10) Lingkungan Kerja, 11) Disiplin, 12) Loyalitas dan 13) Komitmen. Adapun indikator-indikator kinerja pegawai menurut Chester & Robert dalam Sulastri & Onsardi (2020:89-90) adalah: 1) Efektifitas dan efisiensi, 2) Tanggung Jawab, 3) Disiplin dan 4) Inisiatif.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses penugasan individu pada posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kualifikasi, keahlian, dan minatnya. Penempatan yang tepat dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai, serta dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penempatan kerja menjadi bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang ada (Armstrong, 2014). Penempatan kerja menurut **Sutrisno (2016)** adalah suatu proses untuk menentukan di mana seorang pegawai akan bekerja berdasarkan kemampuan, keahlian, dan kualifikasi yang dimilikinya. Proses ini bertujuan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar mereka dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Penempatan artinya kebijakan atasan dalam menempatkan pegawai di jabatan berdasarkan keahliannya (Permana 2020:141:). Menurut Sedarmayanti dalam Herlina (2021:104), Langkah selanjutnya dalam proses seleksi adalah penempatan. Klasifikasi pekerja dilaksanakan sesuai dengan prinsip profesionalisme, berdasarkan kualifikasi, prestasi kerja, nilai-nilai terkait pekerjaan, dan persyaratan praktis lainnya, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras atau lainnya. Herlina (2021:104), mengatakan ada 3 macam penempatan kerja yaitu: 1) Promosi, 2) Mutasi dan 3) Demosi. Adapun indikator penempatan kerja menurut Suwatno dalam Siahaan & Bahri (2019:19) adalah menjadi berikut: 1) Jenjang pendidikan, 2) Pengetahuan dalam bekerja, 3) Keterampilan saat bekerja, 4) Pengalaman selama bekerja.

Pentingnya Penempatan Kerja

Meningkatkan kinerja pegawai penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Robinson & Judge, 2017). Sebagai contoh, penempatan yang tepat dapat menurunkan tingkat kesalahan dan meningkatkan produktivitas karena pegawai merasa lebih nyaman dan yakin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Meningkatkan kepuasan kerja penempatan kerja yang sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa cocok dengan posisi yang diembannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Dessler, 2015). Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja.

Mengurangi turnover salah satu dampak positif dari penempatan kerja yang baik adalah mengurangi tingkat turnover pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa penempatannya sesuai dengan keahlian dan minat, mereka lebih cenderung untuk bertahan dalam jangka panjang (Mathis & Jackson, 2011). Organisasi yang berhasil dalam penempatan pegawai yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mengurangi biaya rekrutmen yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja

Kompetensi dan kualifikasi pegawai salah satu faktor utama dalam penempatan kerja adalah kompetensi pegawai. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penempatan yang berdasarkan pada kompetensi ini akan memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif (Sutrisno, 2016).

Minat dan motivasi pegawai penempatan yang sesuai dengan minat dan motivasi pegawai akan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Penempatan yang memperhatikan aspek ini juga dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi (Luthans, 2011).

Kebutuhan organisasi selain memperhatikan aspek kompetensi dan minat pegawai, penempatan kerja juga harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi. Penempatan yang tidak hanya menguntungkan bagi pegawai, tetapi juga bagi organisasi, akan memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Penempatan yang mempertimbangkan tujuan dan strategi organisasi juga membantu dalam pencapaian visi dan misi jangka panjang (Robinson & Judge, 2017).

Kompetensi ialah kemampuan buat melakukan atau merampungkan suatu tugas atau tugas berdasarkan bakat serta isu dan didukung oleh pola pikir kerja yang diharapkan buat tugas tadi. (Wibowo dalam Pasaribu 2019:93). Sarumaha (2022:29) mengatakan faktor kompetensi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi dapat memengaruhi peningkatan efisiensi pegawai apabila pegawai tersebut mempunyai kemampuan yang baik berupa sikap profesional seperti, kami akan bekerja sama untuk membangun hubungan kerjasama dengan rekan kerja, mencapai hasil yang maksimal, dan berusaha menjadi sumber daya yang terpercaya. Berdasarkan Romber pada Novriyanti (2019:39). terdapat empat indikator kompetensi, secara khusus: 1) Pengalaman bekerja, 2) Jenjang pendidikan, 3) Ilmu, pengetahuan dan kemampuan, 4) Keterampilan.

Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain:

Kompetensi teknis (*Technical competence*): Kompetensi teknis mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas yang bersifat teknis atau spesifik di bidang pekerjaannya. Misalnya, seorang insinyur harus memiliki pengetahuan tentang teknik rekayasa atau seorang akuntan harus menguasai prinsip-prinsip akuntansi (Sutrisno, 2016).

Kompetensi Perilaku (*Behavioral Competence*): Kompetensi perilaku melibatkan kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain dan menunjukkan sikap yang sesuai dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, komunikasi yang efektif, serta kemampuan manajerial seperti pengambilan keputusan dan kepemimpinan (Boyatzis, 1982).

Kompetensi Manajerial (*Managerial Competence*): Kompetensi manajerial merujuk pada kemampuan untuk mengelola dan memimpin organisasi atau tim, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Fitz-enz, 2010). Kompetensi ini sangat diperlukan bagi individu yang memegang posisi manajerial atau kepemimpinan dalam organisasi.

Kompetensi Konseptual (*Conceptual Competence*): Kompetensi konseptual berkaitan dengan kemampuan untuk memahami dan mengembangkan konsep-konsep yang mendasari pekerjaan atau tugas. Ini penting bagi

individu yang berada di posisi yang memerlukan analisis mendalam atau pemecahan masalah yang kompleks (Luthans, 2011)

Pentingnya Kompetensi dalam Organisasi

Kompetensi memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan kinerja individu maupun organisasi. Beberapa alasan mengapa kompetensi menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi antara lain:

Meningkatkan kinerja pegawai pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas (Armstrong, 2014). Komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang tepat, dan keterampilan teknis yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menunjang pengembangan karir kompetensi yang terus berkembang menjadi landasan bagi perkembangan karir individu dalam organisasi. Organisasi yang menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat membantu pegawai mencapai potensi terbaik mereka (Cascio, 2018). Hal ini juga berkontribusi pada loyalitas dan kepuasan kerja pegawai.

Meningkatkan daya saing organisasi organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi tinggi dapat beradaptasi lebih cepat dengan perubahan pasar, teknologi, dan kebijakan. Kompetensi yang kuat memungkinkan pegawai untuk bekerja secara inovatif dan meningkatkan daya saing organisasi (Luthans, 2011). Mengurangi kesalahan dan kecelakaan kerja kompetensi yang dimiliki pegawai juga memengaruhi tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih cermat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan kerja (Mathis & Jackson, 2011). Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi merupakan proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi pegawai antara lain:

Pelatihan dan pendidikan formal pelatihan teknis dan pendidikan lanjutan adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang tertentu. Program pelatihan yang terstruktur dapat membantu pegawai memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka.

Pengalaman kerja pengalaman langsung dalam pekerjaan sehari-hari merupakan sumber pembelajaran yang sangat berharga. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk menangani berbagai proyek atau tugas yang menantang dapat mengembangkan kompetensinya secara praktis.

Mentoring dan coaching oleh atasan atau senior yang berpengalaman dapat membantu pegawai dalam mengembangkan kompetensi perilaku, manajerial, dan konseptual. Pendampingan yang diberikan juga dapat mempercepat proses adaptasi pegawai dalam lingkungan kerja yang baru (Robinson & Judge, 2017).

Evaluasi kinerja secara rutin dan umpan balik konstruktif dari atasan dapat membantu pegawai memahami area yang perlu diperbaiki. Hal ini dapat mempercepat proses pengembangan kompetensi melalui identifikasi kekuatan dan kelemahan individu (Cascio, 2018).

Pengembangan Karir

Peningkatan karir adalah cara menciptakan dan melaksanakan langkah-langkah pelaksanaan pekerja Hal ini dilakukan secara formal dan berkesinambungan buat mencapai tujuan serta target karir pegawai. (Catio 2020:85). Tujuan pengembangan karir dari Busro pada Setawati (2020:25), sebagai berikut: 1) Membuat analisis keterampilan serta minat mereka agar sinkron dengan kebutuhan instansi, 2) Pengembangan karir pada upaya peningkatan keterampilan yang harus sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi nirlaba dan nirlaba di mana mereka bekerja dan 3) Memberikan peluang pada pegawai buat mengisi jabatan yang terbilang penting pada instansi. Dari Rivai dalam Putra (2020: 27-29), indikator yang digunakan buat faktor pengembangan karir merupakan: 1) Perlakuan adil, 2) Keuntungan periklanan, 3) Isu tentang banyak sekali pilihan periklanan, 4) Kekhawatiran berasal atasan pribadi, 5) Kepuasan atau pemenuhan.

Pengembangan karir adalah proses yang berlangsung sepanjang hidup seseorang, di mana individu mengidentifikasi, merencanakan, dan mengembangkan keterampilan serta pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang. Dalam konteks organisasi, pengembangan karir merujuk pada upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu pegawai mencapai potensi terbaik mereka melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, serta promosi dalam struktur karir yang ada di perusahaan atau instansi. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada pencapaian individu, tetapi juga pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2015).

Menurut Sutrisno (2016), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dan individu untuk meningkatkan kemampuan serta pengalaman kerja yang akan membantu pegawai mencapai tujuan karir

mereka dalam jangka panjang. Pengembangan karir melibatkan penataan posisi, perencanaan pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta aspirasi karir individu. Cascio (2018) menambahkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian langkah yang diambil untuk mempersiapkan pegawai agar bisa menempati posisi yang lebih tinggi di masa depan melalui pembekalan keterampilan, pengalaman, dan pendidikan yang dibutuhkan.

Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki beberapa tujuan penting baik bagi pegawai maupun organisasi, di antaranya: Meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, yang berdampak langsung pada kualitas dan kinerja mereka di tempat kerja (Robinson & Judge, 2017). Ketika pegawai merasa terdidik dan terlatih, mereka lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas program pengembangan karir yang baik menunjukkan kepada pegawai bahwa organisasi peduli terhadap kemajuan mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Armstrong, 2014). Menarik dan mempertahankan talenta organisasi yang menawarkan kesempatan pengembangan karir yang baik cenderung lebih menarik bagi calon pegawai. Selain itu, program pengembangan yang efektif juga dapat membantu organisasi mempertahankan pegawai terbaik dengan memberikan jalur karir yang jelas dan peluang untuk berkembang (Mathis & Jackson, 2011).

Mendukung tujuan organisasi pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi pegawai, tetapi juga bagi organisasi. Pegawai yang berkembang dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam hal meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing (Luthans, 2011).

Jenis-Jenis Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan metode, di antaranya: Pelatihan dan pendidikan salah satu bentuk pengembangan karir yang paling umum adalah memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai. Pelatihan ini bisa berupa pelatihan teknis, manajerial, atau pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Pelatihan dan pendidikan ini membantu pegawai untuk menguasai keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Cascio, 2018).

Pembinaan atau mentoring adalah hubungan antara seorang pegawai dengan seorang mentor yang lebih berpengalaman di dalam organisasi. Melalui pembinaan, pegawai memperoleh bimbingan mengenai perkembangan karir dan strategi dalam mencapai tujuan karir mereka. Mentoring dapat menjadi salah satu cara efektif untuk mempercepat pengembangan keterampilan dan pengetahuan kerja (Sutrisno, 2016).

Rotasi jabatan dan promosi adalah strategi pengembangan karir yang melibatkan pemindahan pegawai ke posisi atau tugas yang berbeda di dalam organisasi untuk memperluas pengalaman mereka. Promosi adalah salah satu tujuan dari pengembangan karir, yang memberi pegawai kesempatan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi berdasarkan kinerja dan kompetensi yang telah terbukti (Robinson & Judge, 2017).

Program pengembangan kepemimpinan dirancang untuk membantu pegawai yang memiliki potensi menjadi pemimpin di masa depan. Program ini bertujuan untuk mengasah keterampilan manajerial dan kepemimpinan mereka melalui pelatihan khusus, pengalaman kerja, serta pembinaan (Fitz-enz, 2010).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai antara lain:

Kompetensi dan kinerja individu adalah faktor utama dalam menentukan apakah seorang pegawai akan mendapatkan kesempatan pengembangan karir. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik dan memiliki kompetensi yang relevan dengan tujuan organisasi cenderung lebih mendapat perhatian dalam program pengembangan karir (Sutrisno, 2016). Kebijakan dan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan karir pegawai. Organisasi yang memiliki kebijakan pengembangan karir yang jelas dan sistematis akan lebih mudah mempertahankan pegawai berkualitas (Mathis & Jackson, 2011).

Keinginan dan aspirasi karir pegawai juga berperan besar dalam pengembangan karir. Organisasi perlu mengidentifikasi tujuan karir pegawai dan membantu mereka untuk merencanakan langkah-langkah yang sesuai untuk mencapainya. Pegawai yang memiliki aspirasi yang kuat untuk berkembang dalam karirnya akan lebih berkomitmen dalam mengikuti program pengembangan yang ditawarkan (Robinson & Judge, 2017).

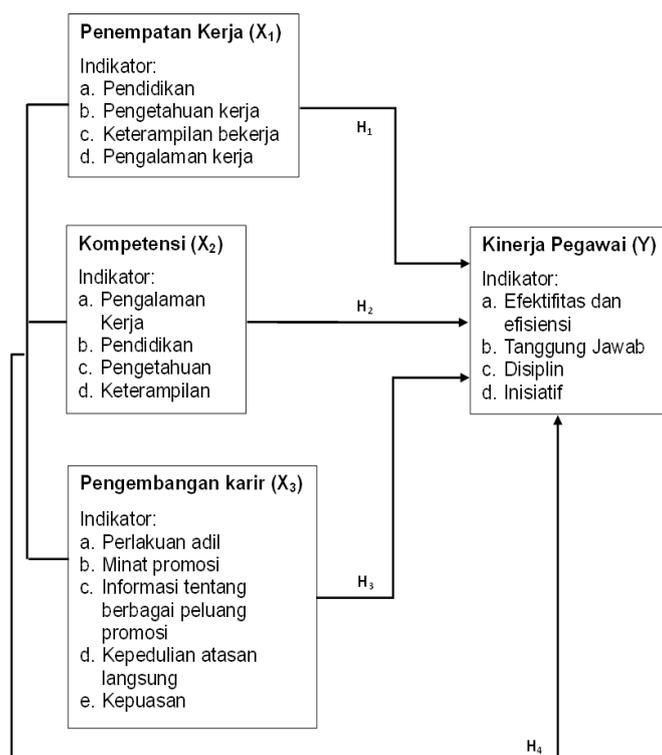
Dukungan dari atasan dan mentor sangat penting dalam pengembangan karir pegawai. Manajer yang memberikan kesempatan untuk belajar, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memberikan arahan dalam mencapai tujuan karir akan sangat membantu pegawai dalam mengembangkan dirinya (Luthans, 2011).

Manfaat Pengembangan Karir bagi Organisasi dan Pegawai

Manfaat bagi Organisasi Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Pegawai yang terlatih dengan baik lebih cenderung menghasilkan karya yang berkualitas dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, organisasi yang mendukung pengembangan karir pegawainya memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover (Cascio, 2018).

Manfaat bagi Pegawai, pengembangan karir menawarkan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya membuka jalan bagi promosi dan kesempatan lebih baik di masa depan. Pengembangan karir juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan (Fitz-enz, 2010).

Kerangka Model Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang paling mungkin belum diverifikasi. Korelasi antar variabel dalam penelitian ini mempunyai hipotesis:

- 1) Penempatan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan menggunakan kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju,
- 2) Kompetensi mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju,
- 3) Pengembangan karir mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju,
- 4) Penempatan kerja, kompetensi serta pengembangan karir secara bersama-sama (bersamaan) mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menemukan pengaruh antara variabel penempatan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Lokasi buat penelitian akan dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Mamuju yang berlokasi pada Jl. Gatot Subroto, Terminal Type A Simbuang. Penelitian ini akan dilakukan pada kurun waktu lebih kurang dua bulan mulai bulan November 2023 - Januari 2024. Jenis data dibagi menjadi 2 berdasarkan sifatnya (Darwin, dkk., 2021:153-154), yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dibagi menjadi 2 berdasarkan sumbernya (Darwin, dkk., 2021:151-152). Yaitu data primer dan data sekunder.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh selama dua minggu observasi di lokasi penelitian, populasi penelitian ini berjumlah 105 pegawai, baik ASN maupun non-ASN pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju sedangkan Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju mempunyai 38 pegawai yang berstatus ASN. Metode pengambilan sampel yang digunakan merupakan metode sampling jenuh. Sampel jenuh ialah penentuan sampel yang memakai semua populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan pada penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam (Sahir 2021:28-30) adalah wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data adalah metode pengolahan data menjadi penjelasan. Ketika kita melakukan evaluasi, kita perlu menganalisis data agar mudah dipahami. Mengenai beberapa analisis data yang diperlukan untuk mencari solusi dari masalah penelitian yang bertujuan untuk mengungkap data, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Penempatan Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0,628	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0,392		Valid
	Pernyataan 3	0,556		Valid
	Pernyataan 4	0,676		Valid
	Pernyataan 5	0,737		Valid
	Pernyataan 6	0,542		Valid
	Pernyataan 7	0,470		Valid
	Pernyataan 8	0,647		Valid
Kompetensi (X_2)	Pernyataan 1	0,707	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0,728		Valid
	Pernyataan 3	0,578		Valid
	Pernyataan 4	0,534		Valid
	Pernyataan 5	0,614		Valid
	Pernyataan 6	0,820		Valid
	Pernyataan 7	0,687		Valid
	Pernyataan 8	0,683		Valid
Pengembangan Karir(X_3)	Pernyataan 1	0,678	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0,689		Valid
	Pernyataan 3	0,608		Valid
	Pernyataan 4	0,591		Valid
	Pernyataan 5	0,640		Valid
	Pernyataan 6	0,659		Valid
	Pernyataan 7	0,683		Valid
	Pernyataan 8	0,428		Valid
	Pernyataan 9	0,540		Valid
	Pernyataan 10	0,726		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,524	0,320	Valid
	Pernyataan 2	0,407		Valid
	Pernyataan 3	0,789		Valid
	Pernyataan 4	0,618		Valid
	Pernyataan 5	0,664		Valid
	Pernyataan 6	0,689		Valid
	Pernyataan 7	0,495		Valid
	Pernyataan 8	0,632		Valid

Sumber : Hasil Analisis SPSS Ver. 23, 2024.

Buat memilih valid tidaknya setiap penjelasan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom rhitung dan rtabel. bila nilai rhitung lebih menonjol dari rtabel maka penjelasannya dinyatakan valid. Nilai r dengan $df = n - dua$ yaitu $38 - 2 = 36$, sehingga nilai rhitung di taraf signifikansi 5% merupakan 0,320. bila nilai rhitung $> 0,320$ maka instrumen penelitian tadi dinyatakan valid. hasil uji validitas buat semua faktor bisa ditinjau pada tabel 43 berikut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Nilai	Status
Penempatan Kerja (X ₁)	0,727	0,60	Reliable
Kompetensi (X ₂)	0,814	0,60	Reliable
Pengembangan Karir (X ₃)	0,826	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,748	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Analisis SPSS.23, 2024

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan angka Cronbach alpha yang lebih menonjol berasal 0,60. Bila nilai Cronbach alpha yang diperoleh lebih menonjol asal 0.60 maka bisa disimpulkan bahwa setiap artikulasi survei dinyatakan sanggup menerima amanah, sebaliknya Bila nilai Cronbach alpha yang diperoleh kurang berasal 0.60 maka bisa disimpulkan bahwa setiap artikulasi survei tidak sanggup menerima amanah. Sesuai tabel diatas, bahwa nilai cronbach alpha > 0,60. sebagai akibatnya bisa disimpulkan Jika seluruh pernyataan dalam variabel Penempatan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X3) serta kinerja pegawai (Y) bisa dianggap atau reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,339	3,112		1,716	0,095
	X ₁	0,144	0,064	0,220	2,238	0,032
	X ₂	0,403	0,095	0,442	4,231	0,000
	X ₃	0,196	0,045	0,449	4,368	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS. 23, 2024

Berasal akibat analisis regresi linear berganda di tabel diatas, dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda menjadi berikut.

$$Y = 5,339 + 0,144 X_1 + 0,403 X_2 + 0,196 X_3 + e$$

Melalui persamaan regresi linear berganda, bisa dijelaskan mengenai dampak dari masing-masing faktor penempatan kerja (X1), kompetensi (X2) serta pengembangan karir (X3) dengan faktor kinerja pegawai (Y), yaitu:

a = 5,339. artinya bilangan konstanta yang memberikan besarnya nilai beta kinerja pegawai pada tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, Jika ketiga faktor independen yaitu penempatan kerja, kompetensi, serta pengembangan karir sama dengan nol atau tak memiliki efek.

b₁ = 0,144 artinya bilangan konstanta yang memberikan besarnya nilai beta penempatan kerja pada tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, Bila tingkat variabel penempatan kerja serta variabel lainnya disebut kontinu atau tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan nilai sebesar 0,144.

b₂ = 0,403 artinya bilangan konstanta yang memberikan besarnya nilai beta kompetensi di tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, Jika variabel kompetensi ditingkatkan serta variabel lain diklaim kontinu atau permanen, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan nilai sebesar 0,403.

b₃ = 0,196 artinya bilangan konstanta yang memberikan besarnya nilai beta pengembangan karir di tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, Bila variabel pengembangan karir ditingkatkan serta variabel lain diklaim konstan atau tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan nilai sebesar 0,196.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,339	3,112		1,716	0,095
	X1	0,144	0,064	0,220	2,238	0,032
	X2	0,403	0,095	0,442	4,231	0,000
	X3	0,196	0,045	0,449	4,368	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data SPSS 23. 2024

Dari hasil yang ditunjukkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pehitungan koefisien regresi dengan uji t sebagai berikut :

Pengujian dugaan pertama (H1). Tersua poin sig untuk dampak dari fatkor X1 terhadap faktor Y sebesar 0,032 < 0,05 dan nilai thitung 2,238 > ttabel 1,690, maka Ha diterima H0 tidak diterima artinya dugaan yang diajukan diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor penempatan kerja (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap faktor kinerja pegawai (Y).

Pengujian dugaan kedua (H2). Tersua poin sig untuk dampak dari faktor X2 terhadap faktor Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,231 > ttabel 1,690, maka Ha diterima H0 tidak diterima artinya dugaan yang diajukan diterima. Sehingga dapat dtiarik kesimpulan bahwa faktorl kompetensi (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap faktor kinerja pegawai (Y).

Pengujian dugaan ketiga (H3). Tersua hasil perhitungan sig untuk dampak dari faktor X3 terhadap faktor Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,368 > ttabel 1,690, maka Ha diterima H0 tidak diterima artinya dugaan yang diajukan diterima. Sehingga dapat dtarik kessimpulan bahwa faktor pengembangan karir (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap faktor kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,634	3	24,878	26,787	0,000 ^b
	Residual	431,576	34	0,929		
	Total	106,211	37			

Sumber : Data SPSS Ver.23 Setelah Diolah, 2024.

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas bisa dilihat jika Fhitung = 26,787 > Ftabel 2,883 dan hasil signifikansi 0,000 < α = 0,05 sehingga dinyatakan faktor-faktor independen yaitu penempatan kerja (X1), kompetensi (X2), pengembangan karir (X3) berdampak secara simultan atau bersama-sama terhadap faktor terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,838 ^a	0,703	0,676	0,96370

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Setelah Diolah Menggunakan SPSS Ver.23, 2024

Dari hasil analisis data pada tabel diatas dapat diketahui R Square sebesar 0,703 atau dalam persentase sebesar 70,3% yang artinya faktor kinerja pegawai berdampak akibat dari faktor penempatan kerja, kompetensi dan pengembangan karir sebesar 70,3%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi dari penempatan kerja, kompetensi dan pengembangan karir dalam memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju tergolong lemah. Sisanya 29,7% berdampak akibat dari faktor lain yang tidak digunakan pada temuan ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju

Hipotesis atau dugaan yang pertama (H1) adalah adanya dampak positif dan signifikan antara penempatan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa penempatan kerja berdampak signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini didasari dari penelitian Purwoko D (2020) dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar” dan penelitian dari Sari T (2021) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat”. Dari penelitian terdahulu ini dapat dinyatakan bahwa adanya dampak positif dan signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju

Hipotesis atau dugaan yang kedua (H2) adalah terdapat dampak positif dan signifikan antara faktor kompetensi (X2) terhadap faktor kinerja pegawai (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi berdampak signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini didasari dari penelitian Purwoko D (2020) dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar” dan penelitian dari Farisi S, dkk (2021) dengan judul “Peranan Kinerja Pegawai, Kompetensi, Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja”. Dari penelitian terdahulu ini dapat dinyatakan bahwa adanya dampak positif dan signifikan dari kompetensi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju

Hipotesis atau dugaan yang ketiga (H3) adalah terdapat dampak positif dan signifikan antara faktor pengembangan karir (X3) terhadap faktor kinerja pegawai (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini didasari dari penelitian Sari T (2021) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat” dan penelitian dari Naibaho T. C. A (2022) yang judulnya “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mandala Finance Manado”. Dari penelitian terdahulu ini dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju

Hipotesis atau dugaan yang keempat (H4) adalah adanya dampak positif dan signifikan antara faktor penempatan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pengembangan karir (X3) dengan faktor kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara sekaligus ada dampak dari penempatan kerja, kompetensi dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju oleh karenanya dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat dapat diterima. Asal usul temuan ini bermula dari temuan Mulyani & Saputri (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Solok”. Dari penelitian di atas, dapat diungkapkan bahwa penempatan kerja, kompetensi dan pengembangan karir secara bersamaan punya dampak positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hipotesis dan hasil analisis data diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut :

Penempatan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pengembangan karir (X3) secara parsial terdapat adanya dampak positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Kesimpulan ini dibuat didasari dengan hasil dari uji-t yang dimana pada variabel X1 dengan Y diperoleh nilai $0,032 < 0,05$ dan nilai thitung $2,238 > t_{tabel} 1,690$. Kemudian pada variabel X2 dengan Y diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,231 > t_{tabel} 1,690$. Dan Variabel X3 dengan Y diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,368 > t_{tabel} 1,690$. Oleh karena itu dugaan pertama (H1), dugaan kedua (H2) dan dugaan ketiga (H3) pada penelitian ini dapat diakui.

Penempatan kerja (X1), kompetensi (X2) dan pengembangan karir (X3) secara sekaligus terdapat adanya dampak positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju. Kesimpulan ini dapat diatrik berdasarkan hasil uji-F yang dimana variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} = 26,787 > F_{tabel} 2,883$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat dijabarkan kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H4) dapat diterima

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan variabel penempatan kerja saya berharap agar kiranya penempatan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju lebih diperhatikan lagi sesuai dengan pengetahuan pegawai itu sendiri, kemudian berdasarkan variabel kompetensi saya berharap agar kedepannya lebih melihat lagi latar belakang pendidikan pegawainya agar dapat memudahkan pegawai itu sendiri dalam mengerjakan tugasnya dan terakhir berdasarkan pengembangan karir saya berharap kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju kiranya tidak cepat puas dengan posisi jabatannya saat ini saya berharap agar para pegawai tetap semangat dalam mengembangkan dirinya baik dalam segi karir maupun kemampuannya “Berbanggalah, bersyukurlah dengan apa yang kamu capai, tapi selagi mampu untuk mengembangkannya kenapa tidak”.

Untuk analisis selanjutnya, saya harap supaya temuan ini dapat menjadi bahan informasi dan saya juga berharap bahwa analisis selanjutnya akan menambahkan variabel independen lainnya karena masih ada 29,7% variabel independen yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

Saya berharap kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju dengan menggunakan metode penelitian kualitatif supaya dapat lebih mampu memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan mendapat hasil yang berbeda dari hasil penelitian sebelumnya, jikapun peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan metode kuantitatif saya berharap agar kuesioner yang digunakan menggunakan likert interval dengan bobot angka genap seperti 1-4 atau 1-6 dan seterusnya. Contohnya bobot 1-4 yaitu, 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju), 2 untuk TS (Tidak Setuju), 3 Untuk S (Setuju), dan 4 untuk SS (Sangat Setuju). Agar hasil yang diperoleh saat melakukan penelitian bisa menjadi referensi yang berbeda bagi peneliti – peneliti yang akan melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju.

Keterbatasan Penelitian

Sampel terbatas penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh instansi pemerintah atau daerah lain. Sampel yang diambil hanya mencakup pegawai yang bekerja di instansi tersebut, sehingga mungkin terdapat perbedaan karakteristik antara pegawai di tempat lain.

Pengukuran variabel pengukuran terhadap variabel-variabel seperti penempatan kerja, kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai didasarkan pada persepsi individu pegawai yang dapat bervariasi. Faktor subjektivitas dalam penilaian ini bisa memengaruhi hasil penelitian, sehingga terdapat kemungkinan bias dalam data yang terkumpul.

Jenis data penelitian ini lebih mengutamakan penggunaan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner. Meskipun data kuantitatif memiliki kelebihan dalam hal objektivitas dan analisis statistik, namun data kualitatif yang lebih mendalam, seperti wawancara atau diskusi kelompok, tidak dilakukan secara maksimal untuk memperkaya analisis.

Waktu penelitian waktu yang terbatas dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk memantau perubahan jangka panjang yang mungkin terjadi seiring dengan kebijakan atau program baru yang diterapkan di kantor tersebut. Oleh karena itu, pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pegawai mungkin tidak sepenuhnya dapat terlihat dalam jangka waktu penelitian yang singkat.

Faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini tidak mencakup seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kondisi organisasi, budaya kerja, atau faktor eksternal yang dapat memengaruhi hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun faktor penempatan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir dianalisis, faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam kinerja pegawai tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Validitas instrumen meskipun instrumen penelitian telah disusun berdasarkan teori yang ada, masih ada kemungkinan bahwa alat ukur yang digunakan belum sepenuhnya valid untuk menggambarkan semua aspek dari variabel yang diteliti. Hal ini dapat memengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh.

REFERENSI (12 pt Bold)

- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Catio, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121-133.
- Heliyani, & Hardi, D. (2021). pengaruh penempatan, pengembangan karir dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai pada bapelitbang kabupaten lima puluh kota. 24(2), 70–87. Diakses pada 15 juni 2023, dari website <https://doi.org/10.47896/je.v24i2.460>
- Herlina, D. (2021). Penerapan prinsip-prinsip penempatan pegawai di kecamatan Tamanasari Kota Tasikmalaya. *JAK Publik (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 2(3).
- Lestari, A. P. D. (2019). Analisis hubungan kepemimpinan dengan pengembangan karir pegawai bagian tata usaha di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 (Doctoral dissertation, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya).
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Psyche 165 Journal*, 51-63.
- Naibaho, T. C. A., Amin, M., Kumakauw, G., Mukuan, L., Kaawoan, J., Watania, M., & Maramis, J. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1891-1900.
- Natalia, Y. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perkebunan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Novriyanti, D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Harkat (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Permana, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Mediasi Motivasi.
- Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, 20(1), 33-42.
- Putra, R. R. (2020). Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa (Pppptk Tk Dan Plb) Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*.

- Sari, T. (2021). Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 86-96.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Setawati, H. (2020). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Suatu Penelitian Pada Pegawai Non Manajer PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.