

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KOTA SAWAHLUNTO ”**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi
Sastra Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun oleh :

NOVA ZAHARA
NPM.201000461201088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KOTA SAWAHLUNTO**

**NOVA ZAHARA
NIM. 201000461201088**

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Fakultas Ekonomi**

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 variable $3,540 > 2,036$ 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 Square* 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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah penempatan pegawai dan pengembangan karir. 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. Kinerja menurut Mangkunegara (Devi, 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan (Kalesaran, 2014) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Capaian kinerja organisasi tergantung dari hasil kinerja pegawainya, untuk itu organisasi harus memperhatikan Sumber Daya Manusia

(SDM) para pegawainya. Langkah awal dalam menghasilkan SDM yang terampil dan handal memerlukan suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi struktur yang ada dalam organisasi dengan menempatkan pegawai yang berkompeten dibidangnya.

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. Ketidaktelitian 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. Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas kerja seorang pegawai dimulai saat ia bergabung dalam suatu organisasi menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/dimutasikan/diberhentikan maupun meninggal

dunia. Pengembangan karir bagi pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang dibuktikan salah satunya dengan peningkatan penghasilan yang diterima.

Pengembangan karir berpotensi mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap melakukan hal yang terbaik dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dan menghindari frustrasi kerja yang dapat berdampak terhadap tidak tercapainya kinerja dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

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 :

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. Terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga memberdayakan pegawai Non PNS dalam beberapa pelaksanaan tugas-tugas dinas.
5. 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 gambaran latar belakang di atas, baik ditinjau dari segi teori maupun permasalahan aktual serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan penempatan pegawai, pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
- 3) Apakah penempatan pegawai dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan secara individual bagi peneliti tentang pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pembahasan dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab dengan masing- masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari beberapa literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV: ANALIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh perumusan regresi linear berganda adalah $Y = 7.835 + 0,347 X_1 + 0,446 X_2 + e$.

2. Koefisien determinasi R^2

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *R Square* sebesar 0,742 atau 74,2%, selebihnya sebesar 25,8%. dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Uji t

Hasil uji variabel penempatan pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,540 > 2,036$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,828 > 2,036$ dengan signifikansi $0,008 < 0,05$, hal ini membuktikan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Uji f

Hasil uji simultan (uji f), menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ $46.099 > 3.29$, probabilitas signifikansinya $<0.001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan bersama-sama antara penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna untuk kepentingan instansi dan penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto agar lebih selektif lagi dalam penempatan pegawai dengan memperhatikan pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki setiap pegawai. Sedangkan untuk pengembangan karir pegawai agar memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan serta terbuka tentang informasi jenjang karir dan jabatan sesuai dengan struktur organisasi yang ada sehingga kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto dapat lebih baik lagi.
2. Bagi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto agar selalu berupaya mengoptimalkan kinerja dan tanggungjawabnya serta meningkatkan kompetensi/keahlian dengan berbagai program pengembangan karir yang dilaksanakan oleh instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya selanjutnya diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih baik dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

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 Unversitas 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. *Repository 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., Silvya 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 KEPERIBADIAN, 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 KEPERIBADIAN, 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 CUMACUMA DOMPET DHUAFa (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. *MANEGGIO: 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.