

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara

Syaiful Pakaya

Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo
tapol2012@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 responden, kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan pengujian hipotesis dianalisis menggunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang mengatakan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai, terbukti nilai koefisien regresinya. Kontribusi yang diberikan oleh variabel penilaian kinerja terhadap pengembangan karier sebesar 0,537 atau 53,7% ,bahwa apabila variabel penialain kinerja meningkat satu satuan, maka pengembangan karier (Y) meningkat sebesar 0,537. Dari hasil olahan data, dapat dilihat bahwa koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,695$. Nilai ini berarti bahwa, 69,5% variabel bebas X dapat menjelaskan variabel tak bebas Y dan 30,5% dijelaskan oleh variabel lainnya, atau dengan kata lain bahwa sumbangan variabel independen yaitu penilaian kinerja terhadap pengembangan karier sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Katakunci: Penilaian kinerja; pengembangan karier pegawai

Abstract. This study aims to determine the significance of the effect of performance appraisal on career development at the Atinggola District Office, North Gorontalo Regency. This study used a sample of 31 respondents, the questionnaire was used as the main data collection tool, and hypothesis testing was analyzed using regression analysis. Based on the results of the study, it is shown that the hypothesis that performance appraisal has a positive and significant effect on employee career development is proven by the regression coefficient value. The contribution given by the performance appraisal variable to career development is 0.537 or 53.7%, that if the performance appraisal variable increases by one unit, career development (Y) increases by 0.537. From the processed data, it can be seen that the coefficient of determination is $r^2 = 0.695$. This value means that 69.5% of the independent variable X can explain the dependent variable Y and 30.5% is explained by other variables, or in other words that the contribution of the independent variable, namely performance appraisal to career development, is 69.5% while the rest is 30.5% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Performance appraisal; career development of employees

Pendahuluan

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada kariernya. Karier yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Pengembangan karier yaitu menyangkup proses pengidentifikasi kemampuan karier pegawai dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya (Simamora,2016). Perencanaan karier setiap pegawai itu berbeda – beda tergantung dari pemahaman diri mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, peran dan tanggung jawab profesional, dan lebih dari itu, tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan ciri khas dari tahap tertentu karier (Tsui *et al.*, 1997). Pengembangan karier merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia

(Sari, Eliana, 2011). Seorang pegawai yang ingin mengembangkan kariernya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki.

Pengembangan karier adalah salah satu hal yang tidak dapat diabaikan, (Sari, Eliana, 2011) Salah satu definisi pengembangan karier adalah mampu meningkatnya kemampuan kerja seorang pegawai (individu) guna dapat mencapai pengembangan karier sesuai minat dan bakat (Candra, 2016) Kinerja pegawai berhubungan dengan pengembangan karier, hal ini karena pengembangan karier adalah salah satu pendekatan resmi yang dapat digunakan organisasi dengan maksud menjaga sumber daya manusia unggul yang terdapat pada organisasi (Kaseger, 2013). Pegawai yang ingin melakukan pengembangan karier perlu memperhatikan penilaian kinerja, dan melihat apa yang unggul dalam dirinya. Sehingga perencanaan pengembangan karier dari tiap-tiap pegawai bisa saja berbeda-beda. Penilaian kinerja seharusnya dapat memberikan penjelasan serta informasi pada pegawai tentang bagaimana kinerja mereka selama ini. Penilaian kinerja juga harus dijadikan dasar dalam penentuan pengembangan karier pegawai oleh organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja, menurut (Bangun, 2013) terdapat beberapa faktor yang digunakan dalam pengukuran atau penilaian kinerja yang merupakan kunci utama yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Dari ke-lima aspek ini kinerja pegawai dapat dinilai dan menjadi suatu evaluasi atau tolok ukur bagi pihak organisasi untuk mengambil langkah dan keputusan yang berguna bagi organisasi untuk kedepannya. Menurut (Rivai, 2013), mengatakan bahwa faktor kinerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karier seseorang. Pada dasarnya, setiap individu pasti berharap untuk adanya peningkatan dalam kariernya. Hal ini terjadi karena adanya anggapan mengenai keterkaitan antara pengembangan karier dengan masa depan seseorang. Saat ini pengembangan karier telah menjadi bagian yang penting bagi perkembangan organisasi dimana organisasi yang melaksanakan pengembangan karier yang baik akan mendapatkan manfaat jangka panjang yang berguna bagi kelangsungan organisasi. Pengembangan karier diterapkan agar setiap orang yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang bukan hanya untuk mempertahankan kelangsungan suatu organisasi melainkan juga dapat meningkatkan kelangsungan organisasi, yaitu pembinaan dari pendidikan dan pelatihan, mutasi, pimpinan, dan juga promosi. Bentuk-bentuk tersebut dapat diselaraskan dengan kondisi yang ada di dalam organisasi karena adanya perbedaan kebijakan dari setiap organisasi.

Dari penelitian terdahulu (Vivin, Lian, 2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karier karyawan. Penelitian (Rawashdeh, 2013) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada program pengembangan karier. Penelitian terdahulu Sharma.,*et al* (2012) menemukan hasil yang sama yaitu bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai. Camat sebagai kepala pemerintahan dan Wilayah Kecamatan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki peran sebagai seorang pemimpin, yakni memimpin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di kantor tersebut. Disamping itu camat juga melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku sebagai seorang abdi negara, yang mengepalai sebuah Daerah yang disebut kecamatan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara serta wawancara langsung dengan beberapa pegawai (yang tidak mau disebutkan namanya) peneliti mendapatkan informasi bahwa pengembangan karier pegawai dikantor Kecamatan Atinggola masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari

masih kurangnya pegawai memiliki minat dalam melakukan pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan dialog yang berkaitan dengan pemerintahan. Permasalahan di atas diduga disebabkan oleh penilaian kinerja pegawai masih rendah dan belum sesuai dengan indikator-indikator kinerja pegawai, misalnya masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas dan fungsinya serta pemahaman mengenai SOP, sehingga pekerjaan yang menjadi tugasnya belum terselesaikan, masih sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta masih ada pegawai yang sering melanggar terhadap aturan-aturan organisasi. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Tinjauan Literatur

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai, (Rani & Mayasari, 2015) Penilaian kinerja menurut Dessler (2010:322) adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Sistem penilaian terhadap kinerja seseorang merupakan sistem yang memudahkan berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi, (Fitriano, 2017).

Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa pegawai memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan pegawai umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik. Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. (Rani & Mayasari, 2015).

Ada beberapa tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai Bangun (2013 :232):

1) Tujuan evaluasi,

Seorang pimpinan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai dengan menggunakan *ratings deskriptif* untuk menilai kinerja dan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi.

2) Tujuan pengembangan,

Seorang pimpinan mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja pegawai adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Indikator penilaian kinerja menurut Dharma (Amalini, Musadieg, dan Afrianty, 2016), yaitu :

1) Kualitas Kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para pegawai disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seorang pegawai apabila dikaitkan dengan ketentuan organisasi

- 3) Ketepatan Waktu, merupakan waktu yang digunakan pegawai dalam proses penyelesaian kinerja

2. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Sedangkan pendapat lain tentang pengembangan karier yaitu merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka pada organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2012:77).

Menurut Hasibuan (2011:69) pengembangan karier merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan seorang pegawai atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan. Pengembangan karier itu sendiri yaitu proses peningkatan kemampuan kerja pegawai yang akan dicapai untuk meningkatkan karier yang diinginkan. Prestasi, pengalaman, pengetahuan, dan pendidikan akan berpengaruh kepada karier seorang pegawai. Tindakan ini dapat didukung oleh pihak manajer, atau manajemen SDM

Adapun tujuan pengembangan karier menurut Andrew J Dubrin dalam Mangkunegara (2012) adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan organisasi tercapai
- 7) Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Sedangkan, manfaat pengembangan karier menurut Sondang P. Siagian (Nur Yati, 2014), yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja organisasi
- 2) Terwujudnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, karena adanya saling menghargai serta pendelegasian wewenang
- 3) Adanya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- 4) Semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan
- 5) Meningkatkan sikap keterbukaan manajemen
- 6) Memperlancar komunikasi yang efektif jadi lancar
- 7) Konflik dapat diselesaikan secara fungsional

Indikator untuk mengukur pengembangan karier menurut Samsudin (Nur Yati, 2014), yaitu:

- 1) Pengembangan secara informal (individual);
Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara

meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja pegawai itu semakin besar, efisiensi dan produktivitasnya semakin tinggi.

2) Pengembangan secara formal (organisasional);

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau latihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun persiapan keahlian dan keterampilan pada masa yang akan datang, baik yang sifatnya non karier maupun untuk meningkatkan karier seseorang karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian “Penilaian kinerja (X), berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara”.

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dilakukan adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan melalui kuisisioner yang dibuat skala pengukuran dengan menggunakan *skala likert*, yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang (Hasan, 2002 : 72).

2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, tidak melalui media perantara. Dalam penelitian data bersumber langsung dari para pegawai sebagai responden.
- 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada (Hasan, 2002 : 82). Data sekunder ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana Elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Kuncoro, 2009 : 123).

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian, dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiyono, 2013 : 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 31 orang yang terdiri dari ASN 19 orang dan pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 12 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara *random sampling* (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2004 : 112). Pengambilan sampel dilakukan pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 31 orang yang terdiri dari ASN 19 orang dan pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 12 orang.

Untuk menentukan sampel, menurut Sugiyono (2013:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Sensus*. Karena jumlah pegawai pada kantor Camat Atinggola hanya berjumlah 31 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang diluar pimpinan.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen adalah penilaian kinerja (X) dan variabel dependen adalah pengembangan karier (Y).

1) Penilaian Kinerja (X)

Adapun Sub variable dan indikator-indikator dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, meliputi:
 1. Kemampuan mencapai standar kualitas
 2. Tingkat ketelitian dalam bekerja
 3. Tingkat kerapian dalam bekerja
- b. Kuantitas kerja
 1. Tingkat penyelesaian pekerjaan
 2. Tingkat kesesuaian hasil kerja
- c. Ketepatan waktu
 1. Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya
 2. Tingkat penghematan waktu kerja

2) Pengembangan karier (Y)

Adapun Sub variable dan indikator-indikator dari Pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan secara individual
 1. Prestasi
 2. Exposure
 3. Kesetiaan organisasional
 4. Kesempatan berkembang
- b. Pengembangan secara organisasional
 1. Pendidikan karier
 2. Bimbingan karier
 3. Informasi tentang perencanaan karier

Teknik Analisis Data

1) Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun persamaan linear sederhana (Sugiyono, 2013 : 261) yaitu:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Pengembangan karier

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Penilaian Kinerja

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu menunjukkan persentase perubahan nilai variabel bebas yang disebabkan oleh perubahan nilai variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r^2) (Subagyo 2004 : 166).

3) Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2013:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

x = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

4) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2013:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan

apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

5) Uji Statistik (t)

Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013 :150) :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

t = Nilai t

Pengujian akan di lakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pegawai.
- 2) Apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

- a. Uji validitas dan reliabilitas variabel penilaian kinerja (X)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel penilaian kinerja (X)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X	1	0,396	Valid	0,617>0,60,	Reliabel
	2	0,368	Valid		
	3	0,504	Valid		
	4	0,366	Valid		
	5	0,302	Valid		
	6	0,422	Valid		
	7	0,417	Valid		

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Tabel 1 diatas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk penilaian kinerja (X) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,617 > 0,60. Dengan

demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah *valid* dan *reliabel*.

- b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pengembangan karier (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan karier (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,340	Valid	0,749>0,60,	Reliabel
	2	0,430	Valid		
	3	0,412	Valid		
	4	0,657	Valid		
	5	0,330	Valid		
	6	0,414	Valid		
	7	0,491	Valid		
	8	0,513	Valid		

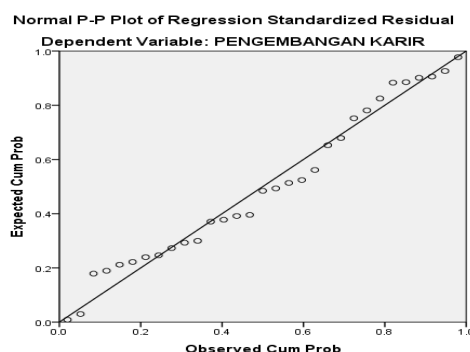
Sumber : Hasil olahan data (2022)

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan karier (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliabel*. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,749 > 0,60 Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah *valid* dan *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas secara residual ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kurva Norma

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier telah menggunakan data berdistribusi normal. Dengan demikian, prasyarat analisis regresi sudah memenuhi dan dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana.

- b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05 dan membandingkan Nilai F hitung dengan F tabel. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan pada table berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas (*anova table*)

Variabel	F Hitung	Sig	PSig	Keterangan
X	0,475	0,05	0,630	Linier

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Pengambilan keputusan pada uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat nilai signifikansi dan nilai F Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* ternyata nilai signifikansi $0,630 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara penilaian kinerja (variabel independen) dengan pengembangan karier (variabel dependen). Dengan demikian, prasyarat analisis regresi sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada uji asumsi klasik regresi selanjutnya.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi juga disebut sebagai *Independent Errors*. Regresi mengasumsikan residu observasi seharusnya tidak berkorelasi (atau bebas). Asumsi ini bisa diuji dengan teknik statistik. Durbin-Watson, yang menyelidiki korelasi berlanjut antar *error* (kesalahan). Durbin-Watson menguji apakah residual yang berdekatan saling berkorelasi. Statistik pengujian bervariasi antara 0 hingga 4. Cara melakukan uji Durbin-Watson adalah, nilai Durbin-Watson hitung (*dw*) yang dihasilkan oleh SPSS harus lebih besar dari batas atas Durbin-Watson tabel (*du*) dan lebih kecil dari 4 dikurang oleh batas atas Durbin-Watson tabel (*du*) atau ($du < dw < 4-du$) yang berarti terbebas dari pengaruh autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

D	DL	DU	4-DL	4-DU	Kriteria
2,146	1,4625	1,6283	2,5375	2,3717	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Hasil olahan data (2022)

$$DL = 1,4625$$

$$DU = 1,6283$$

$$D = 2,146$$

$$4 - DU = 4 - 1,6283 = 2,3717$$

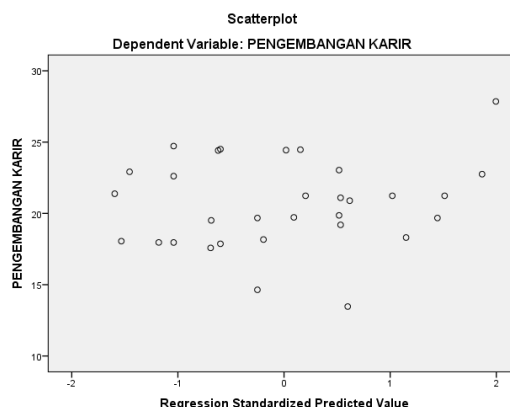
$$4 - DL = 4 - 1,4625 = 2,5375$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh bahwa angka DW = 2,168 dengan responden (n) = 31 maka (dU) = 1,6283 dan $4 - dU = 2,3717$. Angka tersebut terletak antara $dU < DW < 4 - dU$ yaitu $1,6283 < 2,146 < 2,5375$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau model regresi telah bebas autokorelasi maka data dapat diterima.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi residual dari satu pengamat ke pengamat yang lain tetap, maka disebut *homorokedastisitas*. Jika variansi berbeda, disebut *heterokedastisitas*. Pada uji *heterokedastisitas* menggunakan *scatterplot* dikatakan model regresi bebas dari *heterokedastisitas*, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*. Dari hasil

perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh *scatterplot* variabel independent terhadap variabel dependent seperti yang terlihat dalam gambar berikut:



Gambar 2. Scatterplot

Pada gambar di atas tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari heterokedastisitas atau tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dengan demikian, prasyarat analisis regresi sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana.

Analisis Data Statistik

Untuk menguji hipotesis diperlukan analisis korelasi dan regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 22. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier sederhana adalah 95% atau tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=0,05$). Pada analisis linier sederhana juga menghitung nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan dilakukan uji t untuk mengetahui signifikansi.

1) Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Koefisien Prediktor	t_{hitung}	R	Sig	R_{square}	F
Konstanta (a)	18.156					30.652
Penilaian kinerja (X)	.537	14.807		.000		
Summery			.834		.695	
Anova				.004		30.652

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Dari hasil tabel 5 di atas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,156 + 0,537X + e$$

- Nilai konstanta yakni sebesar 34,581 artinya jika penilaian kinerja (X) nilainya adalah 0, maka pengembangan karier pegawai pada Kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara nilainya adalah 18,156.
- Variabel penilaian kinerja (X) sebesar 0,537 dan bertanda positif, menandakan variabel penilaian kinerja (X), memiliki kontribusi yang positif terhadap pengembangan karier (Y). Artinya, bahwa apabila variabel penilaian kinerja meningkat satu satuan, maka pengembangan karier (Y) meningkat sebesar 0,537. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel penilaian kinerja (X) dengan variabel

pengembangan karier pegawai (Y), jadi, apabila semakin tinggi nilai penilaian kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pengembangan karier pegawai kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

- c. Koefisien Determinasi dapat ditentukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Dari hasil olahan data, dapat dilihat bahwa koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,695$. Nilai ini berarti bahwa, 69,5% variabel bebas/predictor X dapat menerangkan/ menjelaskan variabel tak bebas/response Y dan 30,5% dijelaskan oleh variabel lainnya. Atau dengan kata lain bahwa sumbangan variabel independen (penilaian kinerja) terhadap pengembangan karier sebesar 0,695 sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
- d. Berdasarkan hasil olahan data angka koefisien korelasi R adalah 0,834 menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang **“Tinggi/kuat”** antara. Penilaian kinerja dengan pengembangan karier pegawai pada kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
X	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,000 dan t hitung (19,358) > 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel penilaian kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier (Y).

Pembahasan

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Instansi harus memiliki evaluasi guna memberikan informasi tentang bagaimana kinerja pegawai di instansi tersebut. Menurut Fitriano (2017), instansi harus melatih pegawai mereka tentang bagaimana melakukan penilaian kinerja dan pegawai harus mengetahui bagaimana menetapkan tujuan dan sasaran yang tepat pada awal tahun kalender atau tahun evaluasi.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kinerja seorang pegawai dinilai baik maka pegawai tersebut memiliki peningkatan karier yang baik. Jadi penilaian kinerja dijadikan acuan dalam melakukan pengembangan karier pegawai sesuai dari kebutuhan, minat dan bakat pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari peneliti terdahulu yang telah diteliti oleh Dewi (2015), menemukan tentang pengaruh dari variabel X pada penelitian ini yaitu penilaian kinerja yang mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel pengembangan karier. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Rawashdeh (2013), menemukan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap pengembangan karier. Di penelitian yang telah dilakukan oleh Jayanti (2013), kembali menemukan hasil yaitu penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sutaryan (2006), menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier di kantor surat kabar mingguan BOM (Berani Obyektif Menarik).

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh Hani Handoko (2001:135), Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Fitriano (2017), Penilaian kinerja dapat digunakan secara lebih luas sehingga bisa menjadi alat utama bagi instansi dalam pengembangan sumber daya manusianya. Namun jika penilaian kinerja dilakukan secara tidak baik justru akan menjadi bumerang bagi instansi, karena akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa faktanya sesuai dengan dilapangan dengan hasil penelitian ini jadi .berdasarkan beberapa sumber yang telah diwawancarai mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan pengembangan karier karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan setiap periode yang ditetapkan maka akan membawa pengaruh terhadap peningkatan karier pegawai sehingga mencapai prestasi kerja pegawai yang lebih baik. Pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier pegawai sehingga kegiatan penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu wadah untuk memotivasi kerja para pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga bisa meraih peningkatan karier. Jalur karier pegawai melalui pendidikan dirasakan sudah memadai berdasarkan karakteristik responden tingkat pendidikan didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara memiliki pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja. Namun disisi pelatihan – pelatihan misalnya seminar, dialog – dialog, serta pendidikan non formal lainnya masih perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan, sebab peningkatan pegawai untuk mengikuti pelatihan masih kurang dilakukan sehingga perlu mendapat perhatian dari pimpinan.

Kenyataan menunjukkan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama kariernya, maka pengembangan karier merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai atas suatu tanggung jawab tertentu di masa mendatang. Pengembangan karier itu sendiri pada akhirnya memang ditujukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka. Apabila pegawai semula sudah berkinerja positif, maka pengembangan karier akan ditujukan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karier. Adapun apabila pegawai semula berkinerja negatif, maka pengembangan karier akan ditujukan untuk memperbaikinya kinerja tersebut ke arah yang positif.

Simpulan

- 1) Hasil uji analisis pada pengujian berdasarkan hasil uji t secara parsial terlihat bahwa variabel penilaian kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Artinya

bahwa jika penilaian kinerja para pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara baik, maka pengembangan karier pegawai akan semakin baik.

- 2) Dari koefisien regresi variabel penilaian kinerja menunjukkan bahwa penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara berada pada daerah positif. Artinya penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Didasarkan pada simpulan tersebut dapat di sarankan bahwa:

- 1) Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui variabel penilaian kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan, oleh karena itu pimpinan di lingkungan Kantor Kecamatan Atinggola kabupaten Gorontalo Utara hendaknya peduli dengan penilaian kinerja pegawai serta memberikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik serta termotivasi yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai melalui pengembangan karier mereka.
- 2) Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karier pegawai misalnya *oragnizational commitment* “Faktor-faktor yang mendorong adanya OCB pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut”.

Referensi

- Amalini, Henis Fiqih., Musadieg, Mochammad Al., dan Afrianty, Tri Wulida. (2016). Pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 35, No. 1.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candra, N. N. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9).
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, I.A Putu Kartika. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol, 4, No. 7, pp 1918-1933.
- Fitriano, Andre. (2017). Pengaruh Disiplin dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No. 3.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok – pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti, Anak Agung Sagung Siskani. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan Dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol, 9, No. 2., pp 333-367.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, Vol, 4, No. 1.

- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia.
- Nur Yati. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Malang. *Skripsi*.
- Rani dan Mayasari. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 2, 2015, 164170, 3, 164-170
- Rawashdeh, Abas Salem. (2013). Impact of Human Resource System and Practices on Attitude Toward Carrer Development Program in The Banking Sector f Jordan. *European Scientific Journal*, 9(19) : 236-252.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Eliana, J. S. (2011). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*, 2(1).
- Sharma, Shubhangi., Shalini Singh., Priyanka Singh., Pratibha Singh. (2012). Performance Appraisal And Career Development. *VSRD – IJBMR*. 2(1), pp:8-16.
- Simamora, Henri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesatu*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Subagyo, Pangestu. (2004). *Statistika Terapan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutaryan, Ruslan. (2006). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Studi Kasus Pada Kantor Surat Kabar Mingguan BOM (Berani Obyektif Menarik) Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., dan Tripoli, A. M. (1997). *Alternative Approaches to The Employee-Organization Relationship: Does investment 19 in Employees Pay Off ?*. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 5, 1089-1121, Hal: 15
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Vivin, Lian, H. (2012). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Fungsional Terhadap Pengembangan Karia Berbasis Kompetensi Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bogor. *Skripsi, Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor*