



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SIBOLGA**

Sukma Yanti Harefa

STIE Al Washliyah Sibolga

Zafril Abdi Nasution

STIE Al Washliyah Sibolga

Iqbal Batubara

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidiimpuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: sukmayanti747@gmail.com

Abstrak. This research aims to determine whether there is an influence of work performance assessment and career development on employee performance in the General Section of the Sibolga City Regional Secretariat. The type of research used in this study is a quantitative descriptive research type, because this research method aims to obtain information by creating a picture or description of what exists or is happening. This research was conducted from April to August 2024. For this study, the population was 51 people. The population was taken from all employees of the General Section at the Sibolga City Regional Secretariat. Then, the author took the entire population to be used as a sample, namely 51 people. The type of data used in this thesis research is the type of subject data and the data source is primary. From the results of the instrument test, valid and reliable results were obtained because all questions contained in variables X1, X2 and Y have a Corrected Item-Total Correlation value, greater than 0.300 and a Cronbach's Alpha value, each variable above 0.60 which means all questions are valid. and reliability. From the classical assumption test, the research data is normally distributed because the histogram graph is bell-shaped, in the P-P Plot graph above, the data distribution can be seen close to the diagonal line and in the multicollinearity test, the tolerance value is <0.1 and the variance inflation factor (VIF) value <10, so it can be concluded that in the regression model there is a correlation between independent variables. From the results of the data test, an influence of 60.6% is obtained, this means that what happens to the variation of the dependent variable is 60.6% determined by the independent variable, from the hypothesis test, the results of the calculated t value <t table and the calculated F value> F table. Based on this, the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Work Performance Assessment, Career Development and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau deskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Agustus 2024.Untuk penelitian ini populasi berjumlah 51 orang. Populasi diambil dari seluruh pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Kemudian, penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 51 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis data subjek dan sumber datanya primer.Dari hasil uji instrument diperoleh hasil valid dan reliabel karena seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X1, X2 dan Y memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*, lebih besar dari 0,300 dan nilai *Cronbach's Alpha*, setiap variabel diatas 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. dan reliabilitas. Dari uji asumsi klasik diperoleh data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari hasil pengujian data diperoleh pengaruh sebesar 60,6 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat sebesar 60,6 % ditentukan oleh

variabel bebas, dari uji hipotesis diperoleh hasil nilai t hitung < t tabel dan nilai F hitung > F table,. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi saat ini, tuntutan terhadap kinerja aparatur pemerintahan semakin tinggi. Organisasi, termasuk lembaga pemerintahan, dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap dinamika eksternal dengan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintahan, sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dua variabel yang berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Penilaian prestasi kerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur hasil kerja pegawai berdasarkan standar tertentu. Dalam konteks organisasi pemerintah, sistem penilaian prestasi kerja yang objektif dan akurat sangat penting untuk menjamin keadilan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta menentukan promosi atau mutasi jabatan.

Di sisi lain, pengembangan karir merupakan bentuk investasi jangka panjang organisasi terhadap pegawainya. Program pengembangan karir yang terencana dan sistematis dapat memberikan motivasi, meningkatkan loyalitas, serta membentuk pola pikir yang berorientasi pada pencapaian. Organisasi yang memperhatikan pengembangan karir akan mampu mempertahankan SDM terbaik dan menciptakan kinerja yang unggul.

Namun, tidak jarang ditemukan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan penilaian prestasi dan pengembangan karir. Beberapa pegawai berprestasi tidak mendapatkan pengembangan karir yang layak, sementara yang kurang produktif justru dipromosikan. Hal ini bisa menurunkan moral kerja dan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sibolga, khususnya pada Bagian Umum, permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji lebih dalam. Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak dan karakteristik pekerjaan yang kompleks, dibutuhkan sistem manajemen kinerja dan karir yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

a. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sistem formal yang digunakan organisasi untuk menilai dan mengevaluasi hasil kerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurut Dessler (2017), penilaian ini tidak hanya bermanfaat untuk menentukan promosi, kompensasi, dan pelatihan, tetapi juga sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan.

Indikator menurut Mangunegara (2014):

- **Kerjasama:** Kemampuan bekerjasama antar pegawai.
- **Tanggung jawab:** Komitmen terhadap tugas.
- **Kepemimpinan:** Kemampuan mempengaruhi orang lain.
- **Kedisiplinan:** Ketaatan terhadap aturan organisasi.

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA SIBOLGA**

- **Inisiatif dan mutu kerja:** Upaya proaktif dan hasil kerja.

b. Pengembangan Karir

Menurut Nawawi (2016), pengembangan karir adalah pendekatan strategis dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Ini meliputi pelatihan, rotasi, mentoring, dan jalur karir yang jelas.

Indikator (Sihotang, 2016):

- **Kebijakan organisasi:** Dukungan struktural terhadap karir.
- **Pelatihan dan pendidikan:** Fasilitas belajar dan pelatihan.
- **Prestasi kerja dan pengalaman:** Basis historis pengambilan keputusan promosi.
- **Kesetiaan dan relasi interpersonal:** Loyalitas dan jaringan kerja.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja nyata pegawai dalam melaksanakan tugas. Menurut Mathis dan Jackson (2016), evaluasi kinerja mencakup:

- Kualitas dan kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Tanggung jawab dan kehadiran
- Kolaborasi dan inisiatif

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif, dengan tujuan menjelaskan hubungan antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kota Sibolga pada Bagian Umum, periode April–Agustus 2024.

c. Populasi dan Sampel

Populasi sebanyak 51 pegawai (12 ASN dan 39 THL). Karena jumlahnya kecil, teknik total sampling digunakan, yaitu seluruh populasi menjadi sampel.

d. Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Total item pertanyaan:

- 15 item untuk Penilaian Prestasi Kerja
- 15 item untuk Pengembangan Karir
- 15 item untuk Kinerja Pegawai

e. Uji Validitas

Dilakukan uji korelasi Pearson. Semua item memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,300 → Valid.

f. Uji Reliabilitas

Menggunakan Cronbach Alpha. Semua variabel memiliki nilai $\alpha > 0,6$ → Reliabel.

g. Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Grafik histogram berbentuk bell curve dan P-P Plot mengikuti garis diagonal → normal.

- **Multikolinearitas:** Nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 → tidak terjadi multikolinearitas.
- **Autokorelasi:** Durbin-Watson sebesar 1,986 → tidak ada autokorelasi.
- **Heteroskedastisitas:** Grafik scatterplot menunjukkan pola acak.

h. Analisis Data

Menggunakan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\ Y = a + b_{1X_1} + b_{2X_2}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,002 + 0,155 X_1 + 0,630 X_2 \\ Y = 12,002 + 0,155 X_1 + 0,630 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Penilaian Prestasi Kerja
- X_2 = Pengembangan Karir

Interpretasi dari model:

- Konstanta (a) sebesar 12,002 menunjukkan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 adalah nol, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 12,002.
- Koefisien X_1 sebesar 0,155 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan penilaian prestasi kerja, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,155 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien X_2 sebesar 0,630 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,630 satuan.

2. Hasil Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Variabel	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$; df = 48)	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	2,112	2,010	Signifikan
Pengembangan Karir (X2)	5,003	2,010	Signifikan

Interpretasi:

- Penilaian prestasi kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena t hitung > t tabel.
- Pengembangan karir (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan X1 terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung yang jauh lebih besar.

3. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

- F hitung = 57,217
- F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$, $df_2 = 48$) = 4,04

Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka secara simultan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

- Nilai $R^2 = 0,704 \rightarrow$ Artinya 70,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.
- Sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Penilaian yang dilakukan secara objektif, transparan, dan berbasis indikator yang jelas memberikan kejelasan harapan bagi pegawai. Pegawai yang merasa kinerjanya diperhatikan dan dihargai akan cenderung menunjukkan loyalitas, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengambil tanggung jawab lebih besar.

Temuan ini selaras dengan teori manajemen kinerja oleh Wibowo (2017), yang menyatakan bahwa sistem penilaian yang baik akan menciptakan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dalam perilaku dan hasil kerja pegawai.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Pegawai yang mendapatkan kesempatan pelatihan, rotasi jabatan, promosi, dan bimbingan karir akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk menunjukkan kinerja terbaik. Ini sejalan dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

Dukungan organisasi dalam membina karir pegawai juga meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging), yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

c. Pengaruh Simultan Keduanya terhadap Kinerja

Kinerja pegawai tidak hanya dibentuk oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai kebijakan manajerial. Ketika sistem penilaian kerja dikombinasikan dengan program pengembangan karir yang berkelanjutan, akan tercipta sinergi positif yang mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Hal ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk tidak hanya mengevaluasi pegawai, tetapi juga memberikan jalur pertumbuhan yang jelas sebagai bentuk penghargaan dan strategi retensi SDM.

a. Hasil Regresi Linier Berganda

- Persamaan:
$$Y = 12,002 + 0,155X_1 + 0,630X_2 \\ Y = 12,002 + 0,155X_1 + 0,630X_2$$
- Interpretasi:
 - Setiap kenaikan satu unit penilaian prestasi kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,155 satuan.
 - Setiap kenaikan satu unit pengembangan karir meningkatkan kinerja sebesar 0,630 satuan.

b. Uji Parsial (t-Test)

- $X_1: t_{\text{hitung}} = 2,112 > t_{\text{tabel}} = 2,010 \rightarrow$ Signifikan
- $X_2: t_{\text{hitung}} = 5,003 > t_{\text{tabel}} = 2,010 \rightarrow$ Signifikan

→ Kedua variabel berpengaruh secara individual terhadap Y.

c. Uji Simultan (F-Test)

- $F \text{ hitung} = 57,217 > F \text{ tabel} = 4,04 (\text{df} = 2;48) \rightarrow \text{Signifikan}$
→ Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

- $R^2 = 0,704 \rightarrow 70,4\%$ variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya 29,6% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
- **Penilaian Prestasi Kerja:**
Pegawai yang mengetahui bahwa kinerjanya dievaluasi secara objektif akan berusaha memenuhi ekspektasi organisasi. Hal ini selaras dengan teori reinforcement (Skinner), di mana penghargaan atas kerja yang baik meningkatkan perilaku positif.
- **Pengembangan Karir:**
Karir yang terencana menciptakan harapan dan loyalitas. Peluang untuk naik jabatan atau mengikuti pelatihan menciptakan iklim kompetisi sehat. Hasil ini menguatkan teori kebutuhan aktualisasi Maslow dan teori dua faktor Herzberg.
- **Sinergi Kedua Variabel:**
Ketika penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar pengembangan karir, sinergi positif terjadi. Pegawai tidak hanya bekerja lebih baik, tetapi juga merasa dihargai dan termotivasi secara internal.

KESIMPULAN

1. Dari hasil observasi dan wawancara diperoleh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Dari uji instrumen penelitian diperoleh antara variabel X_1 , X_2 dan Y setiap butirnya dinyatakan valid karena nilai *Corrected item total* lebih besar dari nilai r kritis (0,30) dan dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60
3. Dari uji asumsi klasik diperoleh
 - 1) Data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terihat sebaran data dekat dengan garis diagonal yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal).
 - 2) Dari uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.
 - 3) Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentudan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
 - 4) Dari uji autokorelasi diperoleh hasil $D_u < d < 4 - d_u$ ($1.5884 < 2.283 < 4 - 1.6309$) yang artinya dalam persamaan regresi tersebut tidak ada masalah autokorelasi, baik positif maupun negatif.
4. Dari analisis data dengan melakukan beberapa pengujian, diperoleh hasil :

- a. Dari perhitungan koefisien korelasi diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel X_1 (penilaian prestasi kerja) terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar sebesar 0,257 (korelasi rendah), kemudian variable X_2 (pengembangan karir) terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0,705 (korelasi tinggi)
- b. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 70,4 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 70,4 % ditentukan oleh variabel bebas (penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir) dan sisanya sebesar 29,6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, motivasi, pengawasan dan lain-lain.
- c. Hasil uji regresi berganda diperoleh $Y = 12.002 + 0,155 + 0,630 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir) dengan koefisien regresi sebesar 0,155 dan 0,630 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja pegawai) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.
- d. Dari uji t diketahui nilai t hitung variable X_1 dan X_2 lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima
- e. Dari uji simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $57,217 > 4,04$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesembilan). Jakarta: Indeks Gramedia.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA SIBOLGA**

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cetakan ke-4). Yogyakarta: UGM Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.