

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN DINAS PERIKANAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

*The Effect Of Job Achievement Assessment And Career Development On The Performance Of State Civil Servants (ASN) In The Fisheries Department Of Lima Puluh Kota City*

**Windiya Harianti; Agussalim M; Delvianti**

Fakultas Ekonomi, Universitas Eka Sakti Padang

[windiyaharianti@gmail.com](mailto:windiyaharianti@gmail.com), [agussalim20042017@gmail.com](mailto:agussalim20042017@gmail.com), [delviantiakmal@gmail.com](mailto:delviantiakmal@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui indikator-indikator manakah yang paling dominan pada penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja SDN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota ; (2) mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota ; (3) mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota ; (4) mengetahui apakah penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir memengaruhi kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Populasi sebanyak 54 dan sampel yang dipakai yaitu 54 orang SDN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif (TCR), analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa 1) Indikator dominan dari penilaian prestasi kerja adalah indikator kuantitas kerja. Indikator dominan dari pengembangan karir adalah indikator adanya minat untuk di promosikan. Sedangkan indikator dominan dari kinerja adalah indikator kuantitas kerja. 2) Secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja aparatur sipil negara. 3) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan positif pada kinerja aparatur sipil negara. 4) Secara simultan, penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Besarnya kontribusi penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir pada kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to (1) determine which indicators are the most dominant in assessing work performance, career development, and performance of state civil servants in the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency; (2) to find out whether the performance appraisal has an effect on the performance of state civil servants within the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency; (3) find out whether career development has an effect on the performance of state civil servants in the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency; (4) find out whether work performance appraisal and career development affect the performance of state civil servants in the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency. The population is 54 and the sample used is 54 state civil servants in the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency. The data of this study used primary data obtained from the results of distributing questionnaires. Data analysis used descriptive analysis (TCR), multiple linear regression analysis, t-test and F-test. The results of regression and hypothesis testing showed that 1) The dominant indicator of job performance assessment was the indicator of work quantity. The dominant indicator of career development is an indicator of an interest in being promoted. While the dominant indicator of performance is an indicator of the quantity of work. 2) Partially the work performance assessment has a significant positive effect on the performance of the state civil apparatus. 3) Partially career development has a significant positive effect on the performance of the state civil apparatus. 4) Simultaneously, job performance assessment and career development have a significant positive effect on the performance of state civil servants in the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency. The magnitude of the contribution of the influence of work performance appraisal and career development on the performance of state civil servants in the Fisheries Service of Limapuluh Kota Regency is 61.4% while the remaining 38.6% is influenced by other variables not examined.*

**Keywords:** Job Achievement Assessment, Career development and performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

SDM menjadi penggerak utama dalam sebuah aktivitas institusi. Sebab SDM adalah elemen yang paling menentukan kesuksesan institusi tersebut dalam operasional dan pencapaian sasarannya. Hasibuan (2014:12) menyatakan dari sejumlah elemen manajemen, *unsur manusialah yang menempati posisi paling pertama*. Apabila memperhatikan pentingnya unsur SDM tersebut sudah seharusnya institusi mampu mengatur pegawai dengan tepat, agar ada rasa penghargaan serta merasa diakui oleh institusi dalam bentuk imbalan supaya pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi.

Pegawai juga perlu meningkatkan memperkuat skill mereka dalam hal wawasan, kemampuan, keahlian dan pengalamannya atas pekerjaan tertentu agar menciptakan performa kerja yang maksimal serta membangun kesempatan karir mereka di institusi itu. Lewat penilaian prestasi kerja pegawai, institusi dapat memperhitungkan imbalan yang berbentuk finansial maupun non- finansial, yaitu lewat kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai di sebuah institusi tidak bisa dilepaskan dari watak, keahlian dan motivasi pegawai itu saat melaksanakan beban kerja mereka termasuk motivasi mereka yang tercermin dalam pengerjaan tugas-tugas di instansi. SDM memegang peran yang begitu krusial di institusi manapun. Setiap institusi perlu memfokuskan serta melakukan pengembangan atas SDM yang ada sebaik mungkin sehingga institusi bisa berkembang.

Kinerja menurut Mangkunegara, (2017) merupakan hasil kerja berupa kualitas serta kuantitas yang diraih individu saat menyelesaikan pekerjaannya menurut tanggung jawab yang dibebankan pada pekerja. Selain itu juga kinerja merupakan hasil atas beberapa proses yang berpedoman serta dievaluasi dalam waktu tertentu menurut standar dan ketentuan yang sudah ditetapkan Edison, (2016).

Fenomena yang terjadi turunnya kinerja pegawai pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Tetapi dalam kenyataan di lapangan masih terdapat persoalan berkaitan kinerja pegawai yang kurang maksimal atau belum seperti harapan institusi. Menurut pengamatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota, penulis menemukan terdapat persoalan kinerja pegawai instansi. Seperti pelanggaran jam kerja, meninggalkan kantor untuk masalah pribadi, serta pulang kantor lebih awal. Serta ditemukan pula sejumlah pegawai yang tidak bekerja efektif sehingga pekerjaan tertunda.

Menurut Mangkunegara, (2009:13) prestasi kerja adalah hasil pekerjaan berupa kualitas serta kuantitas yang diraih pegawai saat mengerjakan pekerjaan menurut tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai. Namun dalam pelaksanaannya Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota belum belumlah efektif, sebab masih ditemukan keluhan pegawai mengenai promosi jabatan yang belum juga diterima meskipun sudah layak. Fenomena lainnya adalah evaluasi prestasi kerja yang kurang dianggap penting sehingga tidak dijadikan masukan SDM dalam perencanaan karir, pendidikan pelatihan, penerapan kompensasi, promosi, pemberhentian, dan lainnya.

Kondisi semacam itu dapat memengaruhi kinerja pegawai, dan pada pelaksanaannya bisa berfungsi efektif dan tepat jika ditunjang adanya informasi yang lengkap tentang prestasi pegawai di institusi tersebut. Sementara pedoman penilaian prestasi kerja yang dipakai institusi pada prinsipnya serupa yaitu memakai skala seratus. Sementara bagi PNS menurut PP No.10 Tahun 1979 prestasi kerja diukur dengan sistem DP3 seperti berikut :

**Tabel 1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Prestasi Kerja Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota (2019-2020)**

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	70	Cukup
3.	Tanggung Jawab	82	Baik	74	Cukup
4.	Ketaatan	82	Baik	73	Cukup
5.	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6.	Kerjasama	82	Baik	72	Cukup
7.	Prakarsa	82	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	77	Baik
<b>Jumlah</b>		667		605	
<b>Rata-Rata</b>		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

*Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota*

Pada Tabel 1 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota sudah baik pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja pegawai mengalami penurunan dari 83,38% menjadi 75,50% di tahun 2020. Penurunan itu juga terjadi pada indikator prestasi kerja, yang mana pada tahun 2019 nilai dari prestasi kerja sebesar 82, sementara pada tahun 2020 menjadi 70. Dari observasi dan wawancara yang saya lakukan, prestasi kerja ini terjadi karena masih banyak dari pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, seperti pemberdayaan yang seharusnya dilakukan pada bulan oktober di desa pilubang namun pihak dari Dinas perikanan sampai saat ini belum juga memberikan pelatihan pemberdayaan kepada masyarakat desa pilubang, untuk bisa mandiri dalam melakukan budidaya ikan, terkait dengan persetujuan dari wali jorong yang sangat antusias dengan program dari Dinas Perikanan tersebut, padahal peralatan dan dana yang di anggarkan sudah ada.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para pekerja dalam perencanaan karir waktu yang akan datang di institusi agar institusi dan pekerja tersebut bisa mengembangkan diri dengan maksimal Mangkunegara, (2009). Pegawai yang hendak karirnya ada perkembangan perlu kerja dengan optimal, caranya menunjukkan performa terbaik mereka. Di sisi lain, atasan yang mengatur dalam mengembangkan karir pekerja untuk bisa menawarkan akses pengembangan karir yang tepat guna mendukung sasaran institusi. Serta aktivitas pengembangan karir pekerja amatlah penting dalam usaha meningkatkan kinerja, melaksanakan mengembangkan karir untuk pekerja sesuai dengan pendidikan formal, pelatihan serta masa kerja. Pendidikan akan bisa berpengaruh pada peningkatan karir pegawai, sebab pendidikan yang semakin baik akan cenderung didukung pemikiran yang semakin matang. Sementara pelatihan adalah suatu tahapan dalam peningkatan kompetensi pekerja sehingga lebih terlatih saat melakukan pekerjaan. Kemudian pengalaman bekerja adalah level menguasai wawasan dan keahlian tertentu pada bidang kerjanya dan bisa dinilai berdasarkan lama bekerja serta menurut tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai.

Pada pelaksanaan pengembangan karir, pekerja perlu untuk terus fokus terhadap kemampuan serta sasaran yang hendak diwujudkan. Handoko (2018) mengartikan karir merupakan segala pekerjaan ataupun jabatan yang dijalani dan diemban dalam masa bekerja pegawai. Sementara pengembangan karir adalah usaha meningkatkan kepribadian yang diperbuat individu untuk meraih sebuah karir yang direncanakan.

Pengembangan karir dalam SDM pada prinsipnya ditujukan guna merevisi serta

merubah pelaksanaan pekerjaan sehingga lebih efektif dan semakin berkontribusi maksimal untuk mencapai tujuan institusi. Handoko (2018) juga menyampaikan pengembangan karir bertujuan dalam pengembangan pegawai untuk bisa menaiki jabatan, membuka potensi, upaya pertumbuhan, pengurangan penumpukan pegawai, pemuas kebutuhan serta peningkatan karir. Berikut ini tabel jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat dalam upaya pengembangan karir :

**Tabel 2 Jumlah Pegawai Yang Ikut Diklat Pengembangan karir pada Dinas Perikanan Kabupaten lima puluh Kota**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Yang Ikut Pelatihan / Bimtek	%
2018	48	3	6,25
2019	50	8	16
2020	54	5	9,25
<b>JUMLAH</b>	<b>152</b>	<b>16</b>	<b>31,50</b>

Sumber : subbag program Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat angka pegawai yang ikut pelatihan terjadi fluktuasi yaitu di 2018 jumlah pegawai adalah 48 orang pegawai dan yang mengikuti pelatihan berjumlah 3 orang peserta dengan persentase sebesar 6,25%. Kemudian ditahun 2019 jumlah pegawai meningkat menjadi 50 orang pegawai dan yang mengikuti pelatihan meningkat menjadi 8 orang peserta dengan persentase sebesar 16% dan ditahun 2020 jumlah pegawai meningkat menjadi 54 orang pegawai dan peserta yang mengikuti pelatihan menurun sebesar 5 orang dengan nilai persentase sebesar 9,2%.

Pelatihan yang diadakan setiap tahun nya ada 2 pelatihan, yang pertama diadakan oleh Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM) dengan jenis pelatihan yaitu tentang budaya kerja, pelayanan publik, kewirausahaan, manajemen stress dan *customer relationship* dilaksanakan guna mewujudkan *Good Governmant* serta *clean Governance*. Dengan harapan dapat mendorong percepatan peningkatan kemampuan SDM bidang kelautan dan Perikanan agar kompetensinya semakin membaik.

Pelatihan lain juga diadakan oleh Balai Diklat Aparatur Kementrian Kelautan dan Perikanan (BDA KKP) yaitu pelatihan Teknis Pengawasan Perikanan dan Pelatihan PBJ (pengadaan barang/jasa) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap ASN Dinas Perikanan dalam melakukan pengawasan pengelolaan sumberdaya perikanan yang professional, beretika dan anti KKN.

Walaupun ada fluktuasi angka pegawai yang ikut dalam pelatihan, tetap saja angka itu sangat tidak sebanding dengan total pegawai yang ada. Kurangnya minat pegawai dalam melakukan pelatihan ini membuat bingung pimpinan, karena banyak dari pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan yang di butuhkan di Dinas Perikanan, seperti sarjana teknik mesin, PGSD, manajemen, dan lainnya, yang pekerjaannya tidak sesuai dengan jabatannya sehingga banyak dari pegawai yang amatir, bahkan tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, untuk itu sangat diharapkan pegawai mengikuti pelatihan, namun tingginya keinginan untuk naik jabatan atau di promosikan ke jabatan yang lebih baik tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang melakukan pelatihan dan juga kinerja yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

### Perumusan masalah

Menurut latar belakang penelitian tersebut dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah indikator dominan pada variabel kinerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karir di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota?

2. Apakah penilaian prestasi kerja secara parsial memengaruhi Kinerja ASN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial memengaruhi Kinerja ASN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui indikator dominan pada variabel kinerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karir di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap Kinerja ASN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir secara simultan pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Penilaian Prestasi Kerja**

Sutrisno (2016:151) mengartikan penilaian prestasi kerja dilakukan atas hasil pekerjaan yang diraih individu serta perilaku kerjanya saat menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Hasibuan (2016:87) juga menyampaikan prestasi kerja cenderung berkaitan dengan upaya menentukan nilai pada sebuah pekerjaan. Melalui evaluasi prestasi kerja pegawai, atasan institusi bisa melihat bakat serta skill yang dimiliki setiap pegawai.

Indikator karakteristik individu, berdasarkan Sutrisno (2016) yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality*)
2. Kerja (*Quantity*)
3. Jangka Waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*).

#### **Pengembangan Karir**

Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkian mencapai karir yang diinginkan Veithzal Rivai (2011:316). Menurut Agussalim M. (2018:75) Pengembangan karir merupakan upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal.

Indikator lingkungan kerja, berdasarkan Veithzal Rivai (2011) yaitu:

- a. Perlakuan adil dalam karir
- b. Kepedulian dari atasan langsung
- c. Informasi mengenai berbagai kesempatan promosi
- d. Adanya minat untuk dipromosikan
- e. Level kepuasan

#### **Kinerja ASN**

Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja sebagai hasil atas pekerjaan berupa kualitas serta kuantitas yang diwujudkan pegawai saat menjalankan pekerjaan menurut tanggungjawab yang dibebankan pada pegawai. Sementara Wibowo, (2012) mengartikan kinerja merupakan

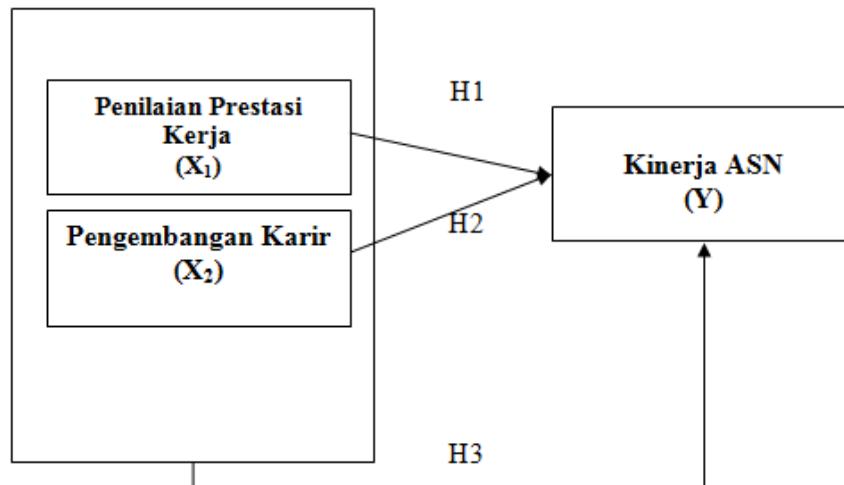
penerapan atas rencana yang sudah disusun sebelumnya. Penerapan kinerja dilaksanakan oleh SDM yang mempunyai kompetensi, kemampuan, motivasi, serta kepentingan.

Indikator kinerja, berdasarkan Mangkunegara, (2017) yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

### Kerangka Konseptual

Sebagaimana rumusan permasalahan, maka disusunlah kerangka konseptual berikut :



Dari gambar diatas maka hipotesis yang dirumuskan penulis:

- H1: Diduga secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota
- H2: Diduga secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota.
- H3: Diduga bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota.

### METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data metode yang dipakai adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Riset lapangan berasal dari data primer dengan cara membagikan angket kepada ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Sedangkan riset kepustakaan berasal dari buku, jurnal atau artikel.

Populasi merupakan keseluruhan dari nilai yang mungkin, dari hasil perhitungan atau pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif yang berdasar atas ciri tertentu terkait objek yang lengkap serta jelas (Agussalim M., 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota yang berjumlah 54 orang pegawai.

Sampel merupakan sebahagian populasi yang dipilih lewat suatumetode tertentu dengan cara ilmiah (Agussalim M., 2017). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *total sampling*. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini sampel ada sebanyak 54 orang yang terdiri dari ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota.

Uji Instrumen Penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menurut Sugiyono (2016) bisa dilihat lewat cara perbandingan angka Korelasi

Pearson dengan tingkat probabilitas 5%. Butir pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  butir pernyataan  $> r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 53$  dan dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,265.

Menurut Imam Ghozali (2016) arti dari reliabilitas adalah sebuah instrumen memiliki derajat keyakinan yang tinggi untuk dipergunakan menjadi alat ukur sebab memiliki kelayakan yang baik. Untuk menghitungnya, bisa dipakai rumus *Alpha Cronbach*. Titik kritis suatu butir reliabel adalah mempunyai angka *Alpha Cronbach*  $> 0,7$  (Priyatno, 2012).

Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Lalu dilanjutkan dengan uji TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis parsial (uji t) dan juga uji hipotesis simultan (uji F).

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisa Linear Berganda

Lewat analisa regresi berganda diperoleh angka koefisien pada tabel berikut.

#### Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	28.769	5.945		4.839	.000	
1 Penilaian Prestasi Kerja	.283	.119	.336	2.373	.021	
Pengembangan Karir	.296	.084	.498	3.521	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berikut adalah persamaan regresinya :

$$Y = 28,769 + 0,283 X_1 + 0,296 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa

- Konstanta senilai 28,769 yang mana bila penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir ( $X_1=X_2=0$ ) sehingga Kinerja ASN adalah senilai konstanta yaitu 28,769 satuan.
  - Koefisien regresi penilaian prestasi kerja adalah sebesar 0,283, dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja positif memengaruhi kinerja ASN. Jika penilaian prestasi kerja naik satu poin maka akan meningkatkan kinerja ASN senilai 0,283 satuan.
  - Koefisien regresi pengembangan karir adalah sebesar 0,296. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan pengembangan karir positif memengaruhi kinerja ASN. Jika pengembangan karir naik satu poin akan meningkatkan kinerja ASN senilai 0,296 satuan
2. Analisa Determinasi

Berikut persentase kontribusi variabel bebas yang meliputi penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir secara bersama pada kinerja ASN.

#### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.614	2.948

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Menurut tabel diatas didapati angka *Adjust R-Square* senilai 0,614. Yang artinya kontribusi pengaruh penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir pada kinerja ASN yaitu senilai 61,4% sisanya 38,6% adalah kontribusi faktor lainnya.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t

Hasil uji t bisa terlihat di tabel berikut.

**Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.769	5.945		4.839	.000
1 Penilaian Prestasi Kerja	.283	.119	.336	2.373	.021
Pengembangan Karir	.296	.084	.498	3.521	.001

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berikut penjelasan uji t:

- Angka t hitung penilaian prestasi kerja yaitu  $2.373 > t$  tabel  $2.00758$  dan signya  $0.021 < 0.05$  keputusan  $H_a$  diterima. Artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.
- Angka t hitung pengembangan karir yaitu  $3.521 > t$  tabel  $2.00758$  dan signya  $0.001 < 0.05$  keputusan  $H_a$  diterima. Artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

### 2. Uji F

Uji F dilihat berpedoman pada F hitung serta angka sig. sebagaimana ada pada tabel berikut:

**ANOVA**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.146	2	375.073	43.153	.000 <sup>b</sup>
	Residual	443.280	51	8.692		
	Total	1193.426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja

Dari hasil tersebut didapati angka F hitung  $43,153 > 3,18$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima, artinya penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis diketahui penilaian prestasi kerja secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan atas penilaian prestasi kerja pada ASN akan berdampak meningkatnya kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Ibnu Yarham Yamanie (2016) dimana menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Rismansyah (2012) yang menemukan hasil bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN**

Hasil analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh positif serta signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Artinya setiap ada kenaikan atas pengembangan karir pada pegawai akan berdampak meningkatnya kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Ita Rifiani Permatasari (2006) dimana menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung juga oleh hasil penelitian Negara (2014) yang mengemukakan bahwa seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh hasil penelitian Novitri Nilam Sari (2016) pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir secara simultan positif dan signifikan memengaruhi kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Dari hasil ini didapat kinerja ASN di Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila unsur penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir mengalami peningkatan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Rismansyah (2012) dan Achmad Rozi (2021) yang menemukan bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua variabel yang diteliti diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Limapuluh Kota. Hal ini terlihat pada angka signifikansi variabel pengembangan karir yang lebih kecil dibandingkan angka signifikansi pada variabel penilaian prestasi kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini memperoleh kesimpulan:

1. Indikator dominan dari variabel penilaian prestasi kerja terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan TCR 83,7%. Indikator dominan dari variabel pengembangan karir terdapat pada indikator Adanya minat untuk dipromosikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan TCR 84,4%. Indikator dominan dari variabel kinerja terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 dengan TCR 84,3%.
2. Penilaian prestasi kerja secara parsial memengaruhi Kinerja ASN di Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.
3. Pengembangan karir secara parsial memengaruhi Kinerja ASN di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.
4. Penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir secara simultan memengaruhi Kinerja ASN di Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.
5. Besarnya kontribusi pengaruh penilaian prestasi kerja serta pengembangan karir pada kinerja ASN yaitu senilai 62,9%.

### **Saran**

Dari hasil dan kesimpulan yang telah didapatkan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota
  - a. Pada penilaian prestasi kerja diketahui bahwa indikator kualitas kerja memperoleh penilaian terendah. Oleh karena itu, pihak pimpinan instansi Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota perlu mengevaluasi kembali sistem penilaian prestasi kerja secara objektif, dengan cara meninjau kinerja yang telah dilakukan oleh ASN Dinas perikanan, baik pekerjaan dalam kantor maupun diluar kantor seperti penyuluhan dalam memberikan pelatihan pemberdayaan kepada masyarakat apakah benar-benar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan Dinas Perikanan. Atasan juga perlu mendorong kinerja pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja ASN dalam kantor Dinas Perikanan bisa terus ditingkatkan dan program-program pemberdayaan untuk masyarakatpun dapat terus berjalan.
  - b. Pada pengembangan karir penilaian terendah adalah indikator perlakuan yang adil dalam karir. Oleh karena itu, disarankan kepada Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota agar memberikan kesempatan pengembangan karir sesuai masa kerja pegawai, tingkat pendidikan dan prestasi kerja yang telah dicapai pegawai, agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar pegawai, sebab perlakuan yang adil dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi yang akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya  
Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Lima puluh Kota.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agussalim M. (2017). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang : Ekasakti Press
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Megita Atma Negara, N.M.C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 4 No. 1.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sari, Novitri Nilam. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.4 No.2*. ISSN 2355-5408
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke -9. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.