
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEJABAT PENGAWAS DAN
ADMINISTRATOR DI TANAH GROGOT**

Noor Ritawaty¹, Yusvan Cipta Firdaus², Muhammad Ihlasul Amal³, Dewi Indah Lestari⁴, Iis Hidayati⁵, Saipul Mujahidin⁶

^{1,2,3,4,5,6}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Setia Banjarmasin

E-mail: noor_ritawaty@yahoo.com¹, ivandaus@gmail.com², ihlasulamal92@gmail.com³,
dwinls1909@gmail.com⁴, iis_Raffa77@yahoo.co.id⁵, mujahidinhaekal@gmail.com⁶

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Career Development and Competency Assessment on the Performance of Supervisory Officials and Administrators in Tanah Grogot. Quantitative research method with simple regression analysis. The research population is 1-100 so that a minimum sampling technique of 30 is used. Data processing analysis used by the author is by using the Likert scale method. By using the quantitative method, the research respondents consisted of: Supervisory Officials and Administrators; all totaling 38 State Civil Apparatus (ASN). Based on the results of the study, a Temporary Hypothesis can be obtained, namely: (1) Career Development carried out by ASN has an effect on ASN Performance in the Paser Regency Government Environment (2) Competency Assessment that has been carried out has an effect on ASN Performance in the Paser Regency Government Environment. Therefore, this study recommends several things as follows: (1) Training needs to be improved by allocating a larger and adequate budget, as well as increasing the provision of training facilities. (2) More technical training needs to be carried out for ASN to develop knowledge competencies and technical skills that are directly related to the main duties of employees.

Keywords: Career Development, Competency Assessment, State Civil Apparatus (ASN).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi Terhadap Kinerja Pejabat Pengawas dan Administrator di Tanah Grogot. Metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Populasi penelitian berjumlah 1-100 sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan minimal 30 orang. Analisis pengolahan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode skala likert. Dengan menggunakan metode kuantitatif, responden penelitian terdiri dari: Pejabat Pengawas dan Pengurus; semuanya berjumlah 38 Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Hipotesis Sementara yaitu: (1) Pengembangan Karir yang dilakukan ASN berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser (2) Penilaian Kompetensi yang dilakukan mempunyai pengaruh. berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut: (1) Pelatihan perlu ditingkatkan dengan mengalokasikan anggaran yang lebih besar dan memadai, serta meningkatkan penyediaan fasilitas pelatihan. (2) Perlu

lebih banyak diadakan pelatihan teknis bagi ASN untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan tugas pokok pegawai.

Kata Kunci: Pengelolaan, APBDes, Pemerintah Desa.

PENDAHULUAN

Pada organisasi pemerintah untuk menciptakan ASN profesional dan berkompeten perlu dilakukan berbagai Upaya salah satunya ialah dilakukan pengembangan kemampuan bagi seluruh ASN. Pengembangan adalah salah satu komponen dari pengelolaan ASN yang bertujuan untuk meningkatkan, keterampilan, dan sikap ASN dalam menjalankan tugas mereka.

Sumber daya manusia pada organisasi sangat memungkinkan sistem dan infrastruktur yang ada dalam organisasi untuk terus dilakukan perbaikan agar sesuai dengan kebutuhan yang meningkat dalam menyelesaikan tugas-tugas. Oleh sebab itu penting bagi suatu organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan dan perkembangan organisasi tersebut.

Kompetensi adalah ciri sikap dan tindakan yang efektif yang akan mempengaruhi kinerja. Untuk mengukur kualitas SDM sebuah negara, setidaknya terdapat dua parameter penting yang dapat digunakan sebagai acuan:

1. Human development index atau index pembangunan manusia
2. Literasy index.

Human development index ialah suatu parameter yang digunakan untuk mengukur keberhasilan dalam pembangunan sebuah perekonomian dengan parameter yang lebih komprehesif tidak hanya tertumpu pada pertumbuhan ekonomi atau GDP.

Pergeseran (*shifting*) paradigma manajemen birokrasi di Indonesia melalui penyelenggaraan Reformasi Birokrasi dicirikan dengan diberlakukannya sistem merit yang didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil. Merujuk pada World Economic Forum (WEF), daya saing adalah kemampuan suatu entitas perekonomian (negara/daerah) untuk mencapai pertumbuhan tinggi dan berkelanjutan. Sementara itu, SDM disebut berdaya saing apabila memiliki kemampuan untuk mengeksplor kesempatan atau menetralsir ancaman yang muncul dilingkungan pekerjaan (*Barney dalam Handoko, 2007*). Daya saing juga dapat berarti kemampuan dan kekuatan untuk selalu menjadi lebih unggul dari orang/kelompok tertentu.

Keberadaan ASN yang berdaya saing merupakan kebutuhan mutlak dan mendesak, tidak hanya sebagai faktor utama dalam pelaksanaan pembangunan, namun ASN tersebut juga merupakan investasi yang perlu dibentuk secara berkesinambungan. Pada dasarnya, informasi yang dikumpulkan dan dianalisis sehingga rencana pengembangan kompetensi dapat dibuat. Analisa ini menentukan kebutuhan untuk pengembangan kompetensi, mengidentifikasi pengembangan kompetensi apa yang diperlukan, dan memeriksa jenis dan ruang lingkup sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung program pengembangan kompetensi. Menurut Rossett (1987, hal 15), sebuah instansi melakukan analisa kebutuhan pengembangan kompetensi untuk mencari informasi tentang:

- 1) Kinerja yang optimal atau pengetahuan;

- 2) Kinerja aktual atau saat ini atau pengetahuan;

Tujuan pengembangan kompetensi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan keterampilan yang diperlukan pegawai karena Pegawai yang kompeten dan berkinerja meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 49 Pengembangan Kompetensi bahwa Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 203 Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan

Jenis-jenis kompetensi terdiri Kompetensi Teknis, Kompetensi dan Kompetensi Sosial Kultural Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk pengembangan kompetensi ASN meliputi

- 1) Diklat Struktural/Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang;
- 2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan
- 3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Pemerintah dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang berkompeten, profesional, dan berintegritas sehingga kinerja pegawai menjadi baik dan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Selain itu posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya (*The right man in the right place*), yang menyebabkan kinerja kurang maksimal sehingga mereka tidak bisa mengembangkan kemampuannya dan berimbas pada karir pegawai yang tidak berkembang. Diperlukan pengembangan kompetensi keterampilan yang berhubungan langsung dengan bidang tugas masing-masing.

Rendahnya kompetensi dari sebagian besar aparatur/pegawai secara nyata ditunjukkan oleh rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan jabatan terutama dalam hal mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas dan jabatan, menghadapi dan menyelesaikan persoalan atau hambatan/kendala yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan jabatan, menyelesaikan tugas pekerjaan secara efisien efektif, dan tepat waktu, serta memenuhi tuntutan kinerja yang sudah ditetapkan.

Menurut *Sinaga(2020)*, kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (*Sinaga and Dkk, 2020*).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (*Sugiyono, 2019*). Peneliti juga menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data langsung dari subjek penelitian melalui penyebaran kuisioner.

Populasi pada penelitian adalah pejabat pengawas dan Administrator pada Tanah Grogot. Populasi Penelitian sebanyak 1-100 sehingga menggunakan teknik pengambilan Sampel Minimal 30 didasarkan pada asumsi bahwa populasi penelitian berdistribusi normal. Menurut *Sugiyono*, jumlah sampel minimum untuk penelitian kuantitatif adalah 30 sampel. Jumlah ini dianggap cukup untuk mewakili populasi secara keseluruhan dan menghasilkan hasil penelitian yang dapat diandalkan.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif di mana data yang dihasilkan berupa angka-angka yang diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi dari rumusan masalah yang dituju serta menguji pengaruh antar variabel, apakah ada pengaruh Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi terhadap kinerja Pengolahan data dilakukan dengan kuantitatif mengolah data berdasarkan hasil yang diperoleh responden melalui aplikasi SPSS. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi Terhadap Kinerja Pejabat Pengawas dan Administrator di Tanah Grogot?”.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Populasi Penelitian sebanyak 1-100 sehingga menggunakan teknik pengambilan Sampel Minimal 30. Analisis Pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan metode skala likert dengan membuat scoring dari setiap pertanyaan yang telah dibuat, sedangkan Teknik analisis yang digunakan oleh penulis menggunakan Teknik kuantitatif dengan menganalisa angka-angka yang telah didapatkan sesuai dengan data yang telah didapat di dalam penelitian ini.

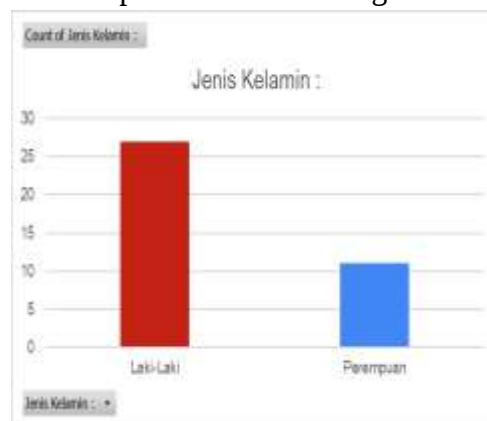
Sasaran penelitian ini adalah sejumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Tanah Grogot sebanyak 38 (Tiga Puluh Delapan) Orang.

Dengan sebaran sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Laki : 27 Orang

Perempuan : 11 Orang.

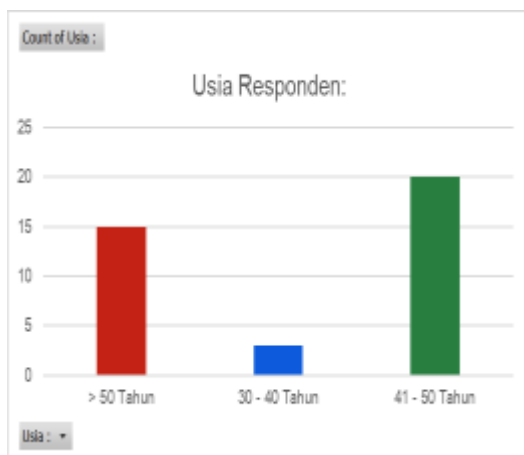


1. Usia Responden

> 50 Tahun : 15 Orang

30 - 40 Tahun : 3 Orang

41 - 50 Tahun : 20 Orang



2. Pendidikan Responden
 Sarjana (S1) : 25 Orang
 Pasca Sarjana/Doktor (S2/S3) : 13 Orang



3. Masa Kerja Responden
 > 20 Tahun : 18 Orang
 11 - 20 Tahun : 20 Orang



Data diperoleh melalui kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian, skala pengukuran dalam

pengukuran yaitu 1 : Tidak Ada Kesempatan Sama Sekali, 2 : Kurang, 3 : Cukup, 4 : Baik, 5 : Sangat Baik. Skala ini kemudian diolah dan ditransformasikan menggunakan skala Likert menggunakan bantuan SPSS agar mendapatkan pengukuran yang konsisten. Selain itu pengolahan dengan menggunakan SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang kemudian dilakukan uji regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengolahan dalam SPSS Berdasarkan hasil dari kuesioner maka variable bebas dan variable terikat menggunakan variable huruf sebagai berikut :

Penilaian Kompetensi menggunakan variabel X.1(Independent)

Pengembangan Kompetensi menggunakan variabel X.2 (Independent)

Kinerja ASN menggunakan variabel Y (Dependent)

Berdasarkan hasil dari kuesioner dan hasil kuantitatif yang diperoleh oleh penulis dari hasil pengolahan SPSS didapat output sebagai berikut :

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Untuk Pertanyaan mengenai Penilaian Kompetensi ASN

Tabel 1
Item Correlations

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	1	.681 ^{**}	.689 ^{**}	.493 ^{**}	.545 ^{**}	.733 ^{**}	.825 ^{**}	.787 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.681 ^{**}	1	.757 ^{**}	.837 ^{**}	.714 ^{**}	.733 ^{**}	.825 ^{**}	.844 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.689 ^{**}	.757 ^{**}	1	.873 ^{**}	.728 ^{**}	.748 ^{**}	.845 ^{**}	.887 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.493 ^{**}	.837 ^{**}	.873 ^{**}	1	.734 ^{**}	.674 ^{**}	.819 ^{**}	.823 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.545 ^{**}	.714 ^{**}	.728 ^{**}	.734 ^{**}	1	.782 ^{**}	.782 ^{**}	.869 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.733 ^{**}	.733 ^{**}	.748 ^{**}	.674 ^{**}	.782 ^{**}	1	.786 ^{**}	.904 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.825 ^{**}	.825 ^{**}	.845 ^{**}	.819 ^{**}	.782 ^{**}	.786 ^{**}	1	.825 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.787 ^{**}	.844 ^{**}	.887 ^{**}	.823 ^{**}	.869 ^{**}	.904 ^{**}	.825 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.

Tabel 2
Distribusi R Tabel

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
X1.1	0,787	0.320	Valid
X1.2	0,844	0.320	Valid
X1.3	0,887	0.320	Valid
X1.4	0,823	0.320	Valid
X1.5	0,869	0.320	Valid
X1.6	0,904	0.320	Valid
X1.7	0,825	0.320	Valid

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Dari tabel diatas didapat bahwa untuk pertanyaan 1 (X1.1) sampai dengan

pertanyaan 7 (X1.7) dinyatakan valid dikarenakan nilai distribusi X1 atau nilai r (Pearson correlation) lebih besar dari nilai R Tabel.

Tabel 3
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	7

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Dari Tabel Reliability Statistics didapat hasil outputnya untuk nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 diatas batas minimal yaitu 0,6 maka penelitian ini dinyatakan reliable atau tidak berubah.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Untuk Pertanyaan mengenai Penilaian Pengembangan Karir ASN

Tabel 4
Item Correlations

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson Correlation	1	.741 ^{**}	.830 ^{**}	.874 ^{**}	.821 ^{**}	.872 ^{**}	.878 ^{**}	.872 ^{**}	.878 ^{**}	.778 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.007	.001	<.001	<.001	.003	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.741 ^{**}	1	.868 ^{**}	.887 ^{**}	.874 ^{**}	.878 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.830 ^{**}	.868 ^{**}	1	.741 ^{**}	.881 ^{**}	.784 ^{**}	.882 ^{**}	.882 ^{**}	.882 ^{**}	.838 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.874 ^{**}	.887 ^{**}	.741 ^{**}	1	.881 ^{**}	.784 ^{**}	.741 ^{**}	.741 ^{**}	.741 ^{**}	.888 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.821 ^{**}	.874 ^{**}	.881 ^{**}	.881 ^{**}	1	.784 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.778 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	.001	.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.872 ^{**}	.888 ^{**}	.784 ^{**}	.741 ^{**}	.784 ^{**}	1	.813 ^{**}	.787 ^{**}	.878 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.878 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.741 ^{**}	.888 ^{**}	.813 ^{**}	1	.733 ^{**}	.818 ^{**}	.818 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.872 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.787 ^{**}	.733 ^{**}	1	.888 ^{**}	.888 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	.878 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	.818 ^{**}	.818 ^{**}	.888 ^{**}	.888 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber IBM SPSS Statistics
Version 29.0.0

Tabel 5

Distribusi R Tabel

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
X2.1	0,736	0.320	Valid
X2.2	0,826	0.320	Valid
X2.3	0,838	0.320	Valid
X2.4	0,890	0.320	Valid
X2.5	0,791	0.320	Valid
X2.6	0,876	0.320	Valid
X2.7	0,816	0.320	Valid
X2.8	0,809	0.320	Valid

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Dari tabel diatas didapat bahwa untuk pertanyaan 1 (X2.1) sampai dengan pertanyaan 8 (X2.8) dinyatakan valid dikarenakan nilai distribusi X2 atau nilai r (Pearson correlation) lebih besar dari nilai RTabel.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Dari Tabel Reliability Statistics didapat hasil outputnya untuk nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930 diatas batas minimal yaitu 0,6 maka penelitian ini dinyatakan reliable atau tidak berubah.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Untuk
Pertanyaan mengenai Penilaian
Kompetensi ASN**

Tabel 7

Item Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1 Pearson Correlation	1	.756 ^{**}	.681 ^{**}	.778 ^{**}	.583 ^{**}	.463 ^{**}	.385 ^{**}	.588 ^{**}	.851 ^{**}
Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.064	.683	<.001	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2 Pearson Correlation	.756 ^{**}	1	.720 ^{**}	.778 ^{**}	.548 ^{**}	.275	.191	.585 ^{**}	.766 ^{**}
Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.094	.331	<.001	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3 Pearson Correlation	.681 ^{**}	.720 ^{**}	1	.867 ^{**}	.625 ^{**}	.543 ^{**}	.371	.828 ^{**}	.874 ^{**}
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.106	<.001	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4 Pearson Correlation	.778 ^{**}	.778 ^{**}	.867 ^{**}	1	.686 ^{**}	.352	.342	.587 ^{**}	.837 ^{**}
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.030	.147	<.001	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5 Pearson Correlation	.583 ^{**}	.548 ^{**}	.625 ^{**}	.686 ^{**}	1	.463 ^{**}	.226	.729 ^{**}	.779 ^{**}
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.063	.167	<.001	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6 Pearson Correlation	.463 ^{**}	.275	.543 ^{**}	.352	.463 ^{**}	1	.377 ^{**}	.487 ^{**}	.699 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.064	.824	<.001	.838	.003		.828	.082	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7 Pearson Correlation	.385 ^{**}	.191	.371	.342	.226	.377 ^{**}	1	.487 ^{**}	.534 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.063	.331	.185	.147	.167	.030		.011	<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8 Pearson Correlation	.588 ^{**}	.585 ^{**}	.828 ^{**}	.587 ^{**}	.729 ^{**}	.487 ^{**}	.487 ^{**}	1	.828 ^{**}
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.811		<.001
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y Pearson Correlation	.851 ^{**}	.766 ^{**}	.874 ^{**}	.837 ^{**}	.779 ^{**}	.699 ^{**}	.534 ^{**}	.828 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Tabel 8
Distribusi R Tabel

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
Y1	0,851	0.320	Valid
Y2	0,768	0.320	Valid
Y3	0,874	0.320	Valid
Y4	0,837	0.320	Valid
Y5	0,779	0.320	Valid
Y6	0,669	0.320	Valid
Y7	0,534	0.320	Valid
Y8	0,828	0.320	Valid

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Dari tabel diatas didapat bahwa untuk pertanyaan 1 (Y1) sampai dengan pertanyaan 8 (Y8) dinyatakan valid dikarenakan nilai distribusi Y atau nilai r (Pearson correlation) lebih besar dari nilai R Tabel.

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Sumber IBM SPSS Statistics Version 29.0.0

Dari Tabel Reliability Statistics didapat hasil outputnya untuk nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,885 diatas batas minimal yaitu 0,6 maka penelitian ini dinyatakan reliable atau tidak berubah.

Tabel 10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.98945554
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.062
	Negative		-.071
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.901
	98% Confidence Interval	Lower Bound	.893
		Upper Bound	.909

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data dapat dikatakan berdistribusi normal dikarenakan nilai Asymp.sig sebesar 0,200 nilai ini lebih besar dari 0,05.

Tabel 11
Output Statistik Pada Anova Dan Coeficient: Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.748	2.046

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian Kompetensi

Penjelasan dari tabel diatas sebagai berikut :

- R (.873):**
 - Nilai ini adalah korelasi antara variabel prediktor (*Pengembangan Karir* dan *Penilaian Kompetensi*) dengan variabel dependen.
 - Nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut.
- R Square (.762):**
 - Ini menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.
 - Nilai 0.762 berarti 76.2% dari variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh *Pengembangan Karir* dan *Penilaian Kompetensi*. Sisanya (23.8%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model.
- Adjusted R Square (.748):**
 - Nilai ini adalah versi yang disesuaikan dari *R Square*, yang mempertimbangkan jumlah variabel dalam model.
 - Nilai ini sedikit lebih rendah dari *R Square* karena mengoreksi potensi bias dari penambahan variabel yang tidak relevan.
- Std. Error of the Estimate (2.046):**

- Ini menunjukkan rata-rata kesalahan atau selisih antara nilai yang diprediksi oleh model dengan nilai aktual.
- Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen.

5. Predictors (Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi):

- Variabel-variabel ini digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam model.

Secara keseluruhan, model ini memiliki kemampuan prediksi yang baik, dengan 76.2% variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh dua variabel independen.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.030	2	234.515	56.049	<.001 ^b
	Residual	146.444	35	4.184		
	Total	615.474	37			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian Kompetensi

- Penjelasan dari tabel diatas adalah Model regresi ini secara signifikan menjelaskan hubungan antara variabel independen (*Pengembangan Karir* dan *Penilaian Kompetensi*) dengan variabel dependen (*Kinerja ASN*).
- Nilai F yang tinggi (56.049) dan $p < 0.001$ menunjukkan bahwa model tersebut sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.822	2.940		.960	.344
	Penilaian Kompetensi	.108	.106	.111	1.024	.313
	Pengembangan Karir	.805	.110	.797	7.338	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

- **(Constant) = 2.822:**
 - Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika *Penilaian Kompetensi* dan *Pengembangan Karir* bernilai nol, rata-rata *Kinerja ASN* adalah 2.822.
- **Penilaian Kompetensi (0.108):**
 - Setiap peningkatan 1 unit pada *Penilaian Kompetensi* akan meningkatkan *Kinerja ASN* sebesar 0.108, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- **Pengembangan Karir (0.805):**
 - Setiap peningkatan 1 unit pada *Pengembangan Karir* akan meningkatkan *Kinerja ASN* sebesar 0.805, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

2. Std. Error:

- Menunjukkan standar kesalahan estimasi untuk masing-masing koefisien.
- Std. Error yang kecil menunjukkan estimasi koefisien yang lebih akurat.

3. Standardized Coefficients (Beta):

- Mengukur kekuatan pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen dalam satuan standar.

- Beta untuk Pengembangan Karir (0.797) lebih besar daripada Beta untuk Penilaian Kompetensi (0.111), yang berarti *Pengembangan Karir* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *Kinerja ASN* dibandingkan *Penilaian Kompetensi*.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian berdasarkan metode kuantitatif menggunakan SPSS Versi 29.0.0 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari interpretasi persamaan regresi yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa adanya kaitan antara Penilaian Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN hal ini dibuktikan dari nilai sig pada tabel Anova memiliki nilai $< 0,01$
2. Penilaian Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan (H_0) terhadap Kinerja ASN hal ini dibuktikan t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dengan t tabel menggunakan alpha sebesar 5% dan $n = 38$ dapat dihitung nilai df (derajat kebebasan) sebesar 35 maka t tabel diperoleh sebesar 2,042 sehingga t hitung ($1,024$) $< t$ tabel ($2,042$)
3. Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan (H_1) terhadap kinerja ASN hal ini dibuktikan t hitung lebih besar dibandingkan t tabel dengan t tabel menggunakan alpha sebesar 5% dan $n = 38$ dapat dihitung nilai df

(derajat kebebasan) sebesar 35 maka t tabel diperoleh sebesar 2,042 sehingga t hitung ($7,338$) $> t$ tabel ($2,042$).

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, S. 2010, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan, Jakarta, Prenhallindo.
- Handoko, H.T., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang *Aparatur Sipil Negara*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.