

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TANAH GROGOT**

Ernawati¹⁾, Saipul Mujahidin²⁾, Yusvan Cipta Firdaus³, Muhammad Ihlasul Amal⁴,

Dewi Indah Lestari⁵, Iis Hidayati⁶

^{1,2,3,4,5,6}STIE Pancasetia Banjarmasin

**ernawatiprawiro2004@gmail.com¹⁾, mujahidinhaekal@gmail.com²⁾,
ivandaus@gmail.com³⁾, ihlasulamal92@gmail.com⁴⁾, dwinls1909@gmail.com⁵⁾,
Iis_Raffa77@yahoo.co.id⁶⁾**

Abstract: This study aims to determine the Influence of Career Development and Competency Assessment on the Performance of employees at the Human Resources and Personnel Development Agency 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: employees at the Human Resources and Personnel Development Agency; 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 pegawai pada Badan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kepegawaian di Tanah Grogot. Metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Populasi penelitian adalah 1-100 sehingga digunakan teknik pengambilan sampel minimal 30. Analisis pengolahan data yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan metode skala likert. Dengan menggunakan metode kuantitatif, responden penelitian terdiri dari: pegawai pada Badan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kepegawaian; seluruhnya berjumlah 38 Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh Hipotesis Sementara yaitu: (1) Pengembangan Karir yang dilakukan ASN berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser (2) Penilaian Kompetensi yang telah dilakukan 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 sarana dan prasarana pelatihan. (2) Perlu dilakukan peningkatan pelatihan teknis bagi ASN untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan tugas pokok pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Penilaian Kompetensi, Aparatur Sipil Negara (ASN).

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 indeks pembangunan manusia
2. *Literasy index*.

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

Perubahan paradigma manajemen birokrasi di Indonesia melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi ditandai dengan penerapan sistem merit yang didefinisikan sebagai kebijakan dan pengelolaan ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang adil. Mengacu pada Forum Ekonomi Dunia (WEF), daya saing adalah kemampuan suatu entitas ekonomi

(negara/daerah) untuk mencapai pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan. Sumber daya manusia dianggap kompetitif jika mereka memiliki kemampuan untuk menggali peluang atau mengatasi ancaman yang muncul di lingkungan kerja (Barney dalam Handoko, 2007). Daya saing juga bisa diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan untuk selalu unggul dibandingkan individu atau kelompok tertentu. Adanya ASN yang kompetitif merupakan kebutuhan yang mendesak dan mutlak, bukan hanya sebagai faktor utama dalam pelaksanaan pembangunan, tetapi ASN juga merupakan investasi yang harus dibentuk secara berkelanjutan. Secara fundamental, informasi dikumpulkan dan dianalisis agar rencana pengembangan kompetensi dapat dibuat. Analisis ini menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi, mengidentifikasi pengembangan kompetensi yang diperlukan, dan memeriksa jenis serta ruang lingkup sumber daya yang diperlukan untuk mendukung program pengembangan kompetensi. Menurut Rossett (1987, halaman 15), sebuah lembaga melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi untuk mencari informasi terkait:

- 1) kinerja atau pengetahuan optimal;
- 2) kinerja atau pengetahuan yang sebenarnya atau saat ini;

Tujuan dari pengembangan kompetensi adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan, karena karyawan yang kompeten dan berkinerja baik akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 49 Pengembangan Kompetensi, setiap pegawai ASN diwajibkan untuk melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran berkelanjutan agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Pasal 203 Setiap pegawai negeri sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk ikut serta dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Menurut Peraturan Badan Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1, Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, serta sikap/perilaku seorang pegawai negeri sipil yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya disebut Pengembangan. Jenis kompetensi terdiri dari Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosio-Kultural. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk pengembangan kompetensi ASN mencakup:

- 1) Pelatihan Struktural/Pemimpinan, yaitu Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparat sesuai tingkatnya;
- 2) Pelatihan Fungsional, yaitu Pelatihan yang dilakukan untuk mencapai persyaratan kompetensi sesuai dengan jenis dan tingkatan setiap jabatan fungsional; dan Pelatihan Teknis, yaitu pelatihan yang dilakukan untuk memenuhi syarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Pemerintah perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan berbasis integritas agar kinerja pegawai baik dan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pemerintahan. Selain itu, posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan (Orang yang tepat di tempat yang tepat) menyebabkan kinerja menjadi kurang optimal sehingga mereka tidak dapat mengembangkan kemampuannya dan berdampak pada karir pegawai yang tidak berkembang.

Penting untuk mengembangkan kompetensi keterampilan yang terkait langsung dengan bidang tugas masing-masing. Rendahnya kompetensi sebagian besar pegawai sangat terlihat dari kemampuan mereka yang minim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan, khususnya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan posisi, menghadapi serta menyelesaikan masalah atau hambatan yang muncul dalam melaksanakan tugas dan posisi, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, efektif, dan tepat waktu, serta memenuhi tuntutan kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Sinaga (2020), kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinaga dan et al. , 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 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 variable, 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 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanah Grogot sebanyak 38 (Tiga Puluh Delapan) Orang.

Dengan sebaran sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Laki : 27 Orang

Perempuan : 11 Orang

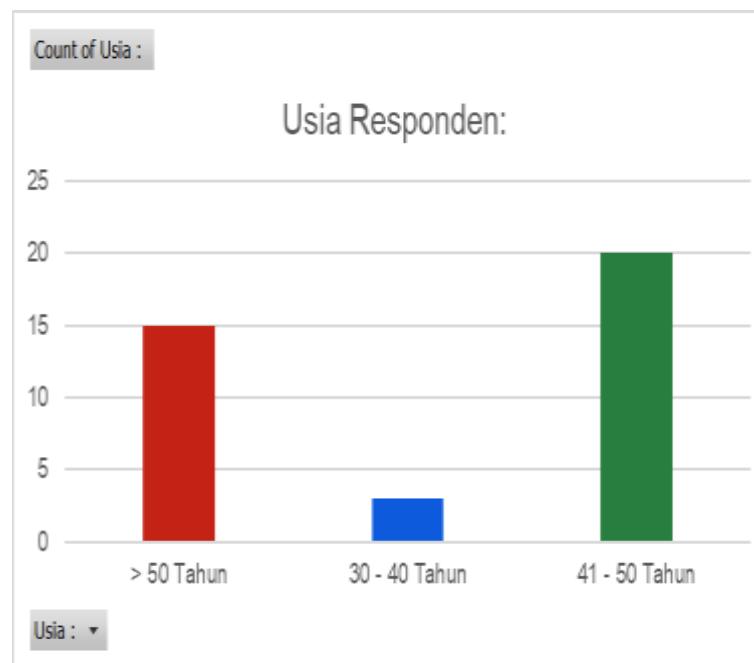


1. Usia Responden

> 50 Tahun : 15 Orang

30 - 40 Tahun : 3 Orang

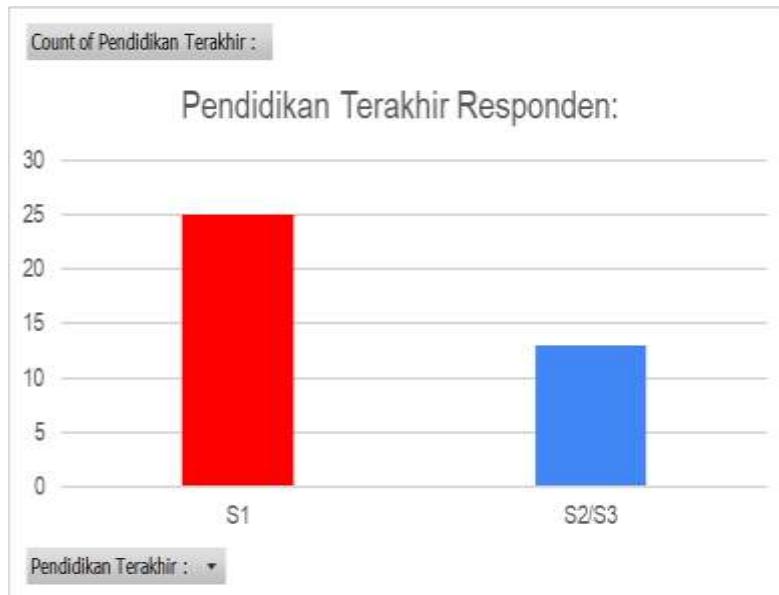
41 - 50 Tahun : 20 Orang



2. Pendidikan Responden

Sarjana (S1) : 25 Orang

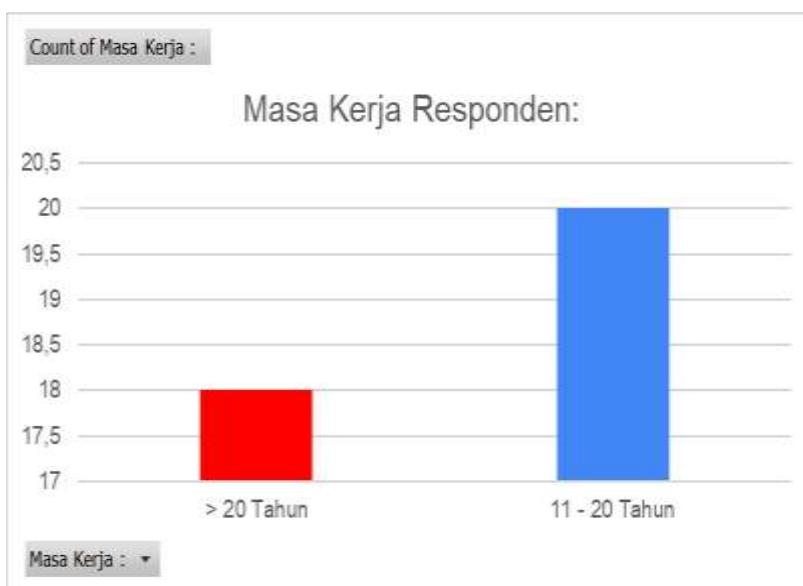
Pasca Sarjana/Doktor : 13 Orang
(S2/S3)



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:

1. Penilaian Kompetensi menggunakan variabel X.1(Independent)
2. Pengembangan Kompetensi menggunakan variabel X.2 (Independent)
3. 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**	.696**	.483**	.545**	.710**	.626**	.707**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.082	<.001	<.001	<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.681**	1	.757**	.637**	.714**	.733**	.520**	.844**
	Sig. (2-tailed)		<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.696**	.757**	1	.673**	.726**	.748**	.545**	.807**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.483**	.637**	.673**	1	.734**	.674**	.619**	.825**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.545**	.714**	.726**	.734**	1	.702**	.732**	.869**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.713**	.733**	.748**	.674**	.702**	1	.786**	.804**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.632**	.530**	.645**	.619**	.702**	.788**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N		38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.767**	.844**	.887**	.823**	.869**	.904**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N		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
X2.1	Pearson Correlation	1	.747 ^{**}	.630 ^{**}	.574 ^{**}	.432 ^{**}	.472 ^{**}	.516 ^{**}	.472 ^{**}	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.007	.003	<.001	.003	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation		.747 ^{**}	1	.566 ^{**}	.683 ^{**}	.674 ^{**}	.635 ^{**}	.686 ^{**}	.558 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation			.630 ^{**}	.666 ^{**}	1	.745 ^{**}	.652 ^{**}	.799 ^{**}	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation				.574 ^{**}	.683 ^{**}	.745 ^{**}	1	.669 ^{**}	.793 ^{**}
	Sig. (2-tailed)				<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation					.674 ^{**}	.652 ^{**}	.688 ^{**}	1	.799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)					<.001	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation						.472 ^{**}	.635 ^{**}	.799 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)						<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation							.516 ^{**}	.606 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)							<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation								.472 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)								<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation									.609 ^{**}
	Sig. (2-tailed)									<.001
	N	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

Item Pernyataan	Nilai r	R Tabel	Hasil
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

Correlations											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.256 [*]	-.381 [*]	.278 [*]	.582 [*]	.405 [*]	.285	.089 [*]	.011 [*]	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.083	<.001	<.001	
	N		38	38	38	38	38	38	38	38	
Y2	Pearson Correlation		.754 [*]	1	.120 [*]	.718 [*]	.548 [*]	.375	.181	.055 [*]	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.231	<.001	
	N		38	38	38	38	38	38	38	38	
Y3	Pearson Correlation			.807 [*]	.720 [*]	1	.867 [*]	.625 [*]	.540 [*]	.271	
	Sig. (2-tailed)			<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	
	N			38	38	38	38	38	38	38	
Y4	Pearson Correlation				.778 [*]	.770 [*]	.887 [*]	1	.688 [*]	.353 [*]	
	Sig. (2-tailed)				<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N				38	38	38	38	38	38	
Y5	Pearson Correlation					.778 [*]	.770 [*]	.887 [*]	1	.688 [*]	
	Sig. (2-tailed)					<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N					38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation						.480 [*]	.547 [*]	.251 [*]	.481 [*]	1
	Sig. (2-tailed)						<.001	<.001	.003	.001	<.001
	N						38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation							.365	.191	.271	1
	Sig. (2-tailed)							.001	.291	.180	.487 [*]
	N							38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation								.688 [*]	.595 [*]	1
	Sig. (2-tailed)								<.001	<.001	<.001
	N								38	38	38
Y	Pearson Correlation									.457 [*]	1
	Sig. (2-tailed)									<.001	<.001
	N									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
	99% 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 :

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	469.030	2	234.515	56.049
	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.

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

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 DAN SARAN

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanah Grogot hal ini dibuktikan dari nilai sig pada tabel Anova memiliki nilai $< 0,01$
2. Penilaian Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan (H_0) terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanah Grogot 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.

Sumber Lain :

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*