

## **Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir Bagi Penyuluh Keluarga Berencana Pada Kantor Keluarga Berencana Di Kabupaten Situbondo**

*(The Influence Of Competency And Proficiency Assessment System To Performance By Career Development Toward Family Planning Extension Agent In Family Planning Office In Situbondo Regency)*

Selvi Usrotul Hasanah, Budi Nurhardjo, Sampeadi  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo. Populasi penelitian ini adalah seluruh penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yang berjumlah 49 orang pada tahun 2014. Jumlah sampel sebanyak 49 responden. Metode yang digunakan adalah *eksplanatory research* dengan menggunakan analisis data yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Dari hasil perhitungan tersebut diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung melalui pengembangan karir dan diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung melalui pengembangan karir, serta diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja.

**Kata Kunci** : kompetensi, sistem penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, kinerja.

### **Abstract**

*This article aimed to analyze direct and indirect influence of competency and proficiency assessment system toward planning extension agent's performance by career development in family planning office in Situbondo regency. The study of population was planning extension agent's in family planning office in Situbondo regency. The sample with total 49 respondents. The calculation results that there is indeed significant influence among competency toward performance both directly and indirectly through career development, and there is indeed significant influence among proficiency assessment system toward performance both directly and indirectly through career development and also there is indeed significant influence among career development toward performance.*

**Keywords** : competency, proficiency assessment system, career development, performance

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dan strategis dalam organisasi. Peran yang dimaksud yakni berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Bagi organisasi publik tujuan kerja lebih berorientasi pada pelayanan masyarakat yang lebih baik dan berkualitas (*public service*). Di Indonesia, kinerja birokrasi masih perlu dibenahi dan ditingkatkan dalam memberikan pelayanan masyarakat yang baik untuk mendukung upaya membangun pemerintahan yang berkualitas (*good governance*). Kinerja birokrasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia di dalamnya, sumber daya manusia yang dimaksud adalah

aparatur pemerintah yang dikenal dengan istilah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kinerja pegawai negeri sipil di dalam suatu organisasi pemerintah merupakan suatu tantangan internal organisasi yang penting untuk diperhatikan. Kinerja pegawai negeri sipil yang berkualitas mengindikasikan bahwa kinerja organisasi tersebut juga berkualitas. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Moheriono, 2012:95). Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk terus membenahi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai negeri sipil yang terdapat didalamnya. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil yaitu salah satunya dengan memenuhi berbagai kebutuhan masing-masing pegawai negeri sipil, dimana upaya pemenuhan

kebutuhan tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi positif terhadap kualitas kerja mereka. Kebutuhan pegawai negeri sipil cukup beragam, salah satu kebutuhan pegawai negeri sipil yang turut mendapat perhatian pemerintah adalah kebutuhan akan karir pegawai negeri sipil.

Bentuk kepedulian pemerintah dalam menjawab kebutuhan karir tiap-tiap pegawai negeri sipil salah satunya dengan menetapkan dan memberlakukan program-program pengembangan karir. Pengembangan karir digunakan sebagai sarana untuk menyelaraskan antara kebutuhan karir dengan kemampuan pegawai negeri sipil. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai rencana karir yang diinginkan (Rivai dan Ella, 2011:274).

Pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satu aspek yang penting dalam menentukan karir seseorang adalah kompetensi yang mereka miliki. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya dengan didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimilikinya (Wibowo, 2013:324). Kompetensi pegawai negeri sipil dibutuhkan untuk menunjang efektifitas kerja pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi dan peran masing-masing pegawai negeri sipil, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Aspek lain yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai negeri sipil yaitu berkenaan dengan sistem penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja itu sendiri merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan seseorang yang dilakukan secara formal berdasarkan standar pekerjaan yang ada (Siagian, 2013:225). Penilaian prestasi kerja melalui sistem penilaian yang praktis, jelas, dan objektif akan bermanfaat bagi organisasi dalam melakukan pengambilan keputusan terkait berbagai kepentingan manajerial organisasi.

Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Keluarga Berencana (SKPD KB) di Provinsi Jawa Timur yang bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Dalam melaksanakan tugas dari pemerintah, Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo dibantu oleh sejumlah pegawai negeri sipil. Berdasarkan fungsi, peran, dan keberadaannya dalam struktur organisasi, pegawai negeri sipil dalam Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo terbagi menjadi dua yaitu pegawai pemangku jabatan struktural dan pegawai pemangku jabatan fungsional. Jabatan fungsional pada Kantor Keluarga Berencana disebut penyuluh keluarga berencana.

Penyuluh keluarga berencana merupakan ujung tombak keberhasilan penyampaian dan pelaksanaan program-program keluarga berencana pada masyarakat, oleh karena itu segala hal yang berkaitan dengan kinerja penyuluh keluarga berencana perlu diperhatikan untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang berkualitas sebagai pelayan masyarakat (*public service*).

Upaya peningkatan kinerja penyuluh keluarga berencana dilakukan dengan memberikan motivasi berupa pengembangan karir. Beberapa penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo menunjukkan antusiasme yang cenderung menurun dalam mengikuti program pengembangan karir. Hal tersebut ditunjukkan oleh sikap penyuluh keluarga berencana yang cenderung pasif memanfaatkan program pengembangan karir seperti kurangnya partisipasi mengikuti program pendidikan dan latihan (DIKLAT). Selain pengembangan karir, kinerja penyuluh keluarga berencana juga dapat ditinjau dari beberapa aspek yakni kompetensi tiap-tiap individu dan sistem penilaian prestasi kerja yang terdapat pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa "Pengaruh Kompetensi dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja melalui Pengembangan Karir Bagi Penyuluh Keluarga Berencana Pada Kantor Keluarga Berencana Di Kabupaten Situbondo".

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai fungsional yakni penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yang berjumlah 49 orang pada tahun 2014, dari jumlah tersebut dapat digunakan seluruhnya sebagai subjek penelitian.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data diambil langsung melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain menggunakan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, uji asumsi klasik (uji normalitas model, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), selain itu penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis (uji t) serta uji analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis hubungan kausal (sebab-

akibat) antar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2006:147)

## Hasil Penelitian

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan untuk mengetahui berapa besar pengaruhnya tersebut. Taraf signifikansi pada penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ .

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel Kompetensi terhadap pengembangan karir diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,468 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap pengembangan karir.

H2 : sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel sistem penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,389 dengan  $p$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

H3 : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,399 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

H4 : sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,382 dengan  $p$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja.

H5 : pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel pengembangan karir terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,327 dengan  $p$ -value sebesar 0,003. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja.

H6 : kompetensi berpengaruh signifikan melalui pengembangan karir terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

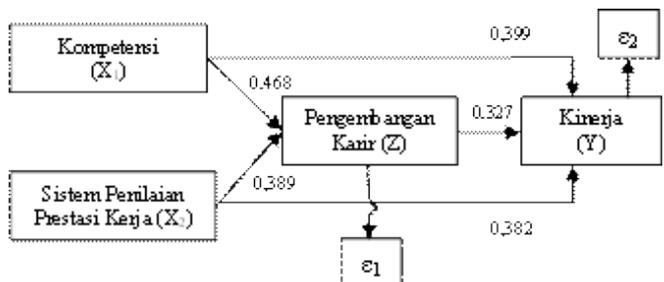
Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,468 dan hasil pengujian variabel pengembangan karir terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,327, sehingga diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui pengembangan karir dengan nilai sebesar 0,153.

H7 : sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan melalui pengembangan karir terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil dari pengujian variabel sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,389 dan hasil pengujian variabel pengembangan karir terhadap kinerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,327, sehingga diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui pengembangan karir dengan nilai sebesar 0,127.

### Analisis jalur (Path Analysis)

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ) dan sistem penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ) yang berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja ( $Y$ ), melalui variabel *intervening* pengembangan karir ( $Z$ ). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berikut Gambar 1 mengenai penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



Gambar 1: Analisis Jalur

Dari gambar 1 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = -0,0006 + 0,468 X_1 + 0,389 X_2 + e_1$$
$$Y = -0,0002 + 0,399 X_1 + 0,382 X_2 + 0,327 Z + e_2$$

### Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

Berikut merupakan hasil perhitungan jalur baik secara langsung maupun tidak langsung:

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir.

$$\text{Direct} : X_1 \rightarrow Y = (0,399) = 0,399$$

$$\text{Indirect} : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,468)(0,327) = 0,153$$

$$\text{Total Effect} : 0,399 + 0,153 = 0,552 \text{ atau } 55,2\%$$

Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir

$$\text{Direct} : X_2 \rightarrow Y = (0,382) = 0,382$$

$$\text{Indirect} : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,389)(0,327) = 0,127$$

$$\text{Total Effect} : 0,382 + 0,127 = 0,509 \text{ atau } 50,9\%$$

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Pada hipotesis pertama dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap pengembangan karir. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan-peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai rencana karir yang diinginkan (Rivai dan Ella, 2011:274), sedangkan kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimilikinya (Wibowo: 2013:324). Korelasi atau hubungan antara pengembangan karir dan kompetensi yaitu pengembangan karir digunakan sebagai instrumen untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan karir pegawai melalui pemberian kesempatan yang adil bagi semua pegawai untuk mengembangkan potensi melalui peningkatan kompetensi dalam dirinya masing-masing. Definisi-definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dibutuhkan bagi pegawai maupun instansi untuk mencari dan menentukan siapa yang layak menduduki suatu jabatan atau kedudukan tertentu, dimana untuk menentukan hal tersebut dibutuhkan suatu instrumen yang tepat yaitu berupa pengembangan karir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki penyuluh keluarga berencana memiliki pengaruh dalam menentukan pengembangan karir yang tepat bagi mereka untuk mencapai tujuan karir masing-masing. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas

penyuluh keluarga berencana di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo telah memahami bahwa kompetensi memang dibutuhkan untuk menentukan pengembangan karir yang tepat bagi mereka.

### Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Pada hipotesis kedua dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Sistem penilaian prestasi kerja merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja para pegawai (Siagian, 2013:225), sedangkan definisi lain dari pengembangan karir yaitu implementasi rencana karir individu untuk mencapai tujuan karir yang disertai dengan tujuan karir yang wajar dan realistis (Siagian, 2013: 215). Definisi tersebut menjelaskan bahwa terdapat korelasi antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Melalui suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik dan objektif, akan menghasilkan *output* yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi pengembangan karir yang dibutuhkan untuk menjawab kebutuhan karir seseorang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo memiliki pengaruh dalam memberikan masukan bagi penyuluh keluarga berencana untuk memilih dan menentukan pengembangan karir yang tepat bagi mereka. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa para penyuluh keluarga berencana di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo telah memahami bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang baik dan objektif memang penting dan dibutuhkan untuk menentukan langkah-langkah pengembangan karir yang tepat bagi mereka sebagai upaya menjawab kebutuhan karir mereka.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pada hipotesis ketiga dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Kinerja merupakan hasil upaya yang dicapai individu yang ditentukan oleh karakteristik pribadinya serta pemahaman mengenai peran dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan (Sutrisno, 2012:150), sedangkan kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Rivai dan Ella, 2011:299). Berdasarkan definisi tersebut dapat diuraikan mengenai keterkaitan atau hubungan antara kompetensi terhadap kinerja yaitu bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dibutuhkan dalam menunjang kelancaran

pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sehingga menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan pegawai maupun instansi, dengan kata lain yaitu seseorang yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang baik, maka akan menunjukkan kinerja yang cenderung ke arah yang positif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan aspek yang berkontribusi besar terhadap kinerja para penyuluh keluarga berencana di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Kompetensi penyuluh keluarga berencana menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi Kantor Keluarga Berencana.

### **Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja**

Pada hipotesis keempat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Definisi mengenai kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sutrisno, 2012:150), sedangkan sistem penilaian prestasi kerja lebih fokus pada bagaimana menilai pelaksanaan pekerjaan atau kinerja seseorang. Hal tersebut menjelaskan bahwa melalui sistem penilaian prestasi kerja yang rasional dan objektif akan diketahui sejauh mana kinerja para pegawai, selain itu melalui sistem penilaian prestasi kerja yang baik, instansi dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam meninjau dan mengukur efektifitas kerja atau kinerja masing-masing penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Pada hipotesis kelima dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Kinerja merupakan salah satu indikator yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu instansi, sedangkan pengembangan karir merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengidentifikasi potensi karir pegawai, dimana korelasi atau hubungan antara pengembangan karir dan kinerja yaitu memiliki hubungan kausal yang saling mempengaruhi, yang dimaksud adalah melalui kebijakan pengembangan karir yang diberikan instansi pada pegawai, akan memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, sebaliknya kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi pemberian kesempatan pengembangan karir yang tepat bagi mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu bentuk motivasi bagi pegawai yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja para penyuluh keluarga berencana di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Melalui kebijakan instansi terkait penyediaan fasilitas yang berhubungan dengan kegiatan pengembangan karir yang diperuntukan bagi penyuluh keluarga berencana, maka hal tersebut memiliki pengaruh yang menentukan efektifitas kerja atau kinerja pegawai itu sendiri.

### **Pengaruh Kompetensi Melalui Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Pada hipotesis keenam dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi melalui pengembangan karir terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu kompetensi melalui pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Pengembangan karir dalam penelitian ini salah satunya dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi serta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berbagai definisi mengenai kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu aspek yang penting dinilai untuk menentukan keputusan-keputusan personalia yang perlu dilakukan instansi termasuk salah satunya yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja melalui pengembangan karir bagi masing-masing penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo, hal tersebut berarti bahwa pegawai yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang baik akan menentukan jabatan atau kedudukan yang tepat bagi dirinya, melalui pengembangan karir yang tepat akan diperoleh *output* untuk melihat potensi pegawai yang dibutuhkan instansi untuk menduduki jabatan tertentu, maka hal tersebut pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing pegawai.

### **Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Pada hipotesis terakhir dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penilaian prestasi kerja melalui pengembangan karir terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut benar yaitu sistem penilaian prestasi kerja melalui pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

Aspek lainnya yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam penelitian ini yaitu sistem penilaian prestasi kerja. Berdasarkan definisi terkait sistem penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja yang telah

dipaparkan sebelumnya menjelaskan bahwa sistem penilaian prestasi kerja juga merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan keputusan-keputusan personalia yang perlu dilakukan instansi terkait pengembangan karir pegawai, yang tujuan akhirnya diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui pengembangan karir bagi masing-masing penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo, hal tersebut berarti bahwa melalui sistem penilaian prestasi kerja yang rasional dan objektif akan diperoleh *output* yang tepat yang dapat digunakan untuk menentukan kebijakan-kebijakan serta keputusan-keputusan personalia untuk menentukan pengembangan karir yang tepat bagi pegawai, melalui pengembangan karir yang tepat itu pula maka akan berdampak pada motivasi bagi masing-masing pegawai untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerjanya.

diperuntukan bagi organisasi terkait saja, sedangkan organisasi yang berkaitan dengan keluarga berencana di Jawa Timur juga perlu dianalisis sebagai penelitian selanjutnya, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat digunakan untuk membandingkan kinerja penyuluh keluarga berencana antar satu daerah dengan daerah lainnya dengan menggunakan variabel-variabel yang sama. Keterbatasan lainnya yakni kurangnya referensi dan literatur untuk tinjauan pustaka, sehingga wawasan yang diperoleh terkait pemahaman variabel kompetensi, sistem penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja kurang maksimal.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yaitu penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan data yang penulis teliti.

## Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengujian menggunakan instrumen penelitian, diketahui bahwa:

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir maupun penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.
- 2) Sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo
- 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.
- 4) Sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.
- 5) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.
- 6) Kompetensi berpengaruh signifikan melalui pengembangan karir terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.
- 7) Sistem penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan melalui pengembangan karir terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo.

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pemilihan objek penelitian yang hanya terfokus pada satu organisasi saja yakni Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo, sehingga hasil penelitian yang diperoleh hanya terbatas dan

## Daftar Pustaka

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonatan. 2006. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.