

## Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Kota Medan

Laila Ali Marpaung<sup>1</sup>, Yahya Tanjung<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

Jl. K.L. Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525

Email : [lailaalimarpaung@gmail.com](mailto:lailaalimarpaung@gmail.com)<sup>1</sup>, [yahyasbn25@gmail.com](mailto:yahyasbn25@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of Job Performance Assessment, Promotion and Employee Competence on Career Development of State Civil Apparatus at the Medan City Industry Service office, either partially or simultaneously. The type of this research was a descriptive quantitative research used Multivariate Linear Regression Analysis method. Population in this study amounted to 52 employees and the sample for this study also amounted to 52 employees, so that the sampling technique used the Saturated Sampling Technique. Instrument test of this study used Likert Scale and data processing in this study used the Statistical Program for Social Science software program version 25. Result showed that as partially, the Job Performance Assessment had a negative and significant effect on Career Development of State Civil Apparatus with t-count value of -3.366 and significant value of 0.00 smaller than alpha value of 0.05. Promotion had a negative and significant effect on Career Development of State Civil Apparatus with t-count value of -4.348 and significant value of 0.000 smaller than alpha value of 0.05. Employee Competence had a positive and significant effect on Career Development of State Civil Apparatus with t-count value of 3.511 and significant value of 0.001 smaller than alpha value of 0.05. Simultaneously, Job Performance Assessment, Promotion and Employee Competence had Positive and significant effects on Career Development of State Civil Apparatus with F-count value of 8.027 and significant value of 0.000 smaller than alpha value of 0.05. Based on the results of the R<sup>2</sup> Determination test, it was known that the Adjusted R value is 0.292, which meant that the contribution of the influence was given by the three independent variables to the dependent variable was 29.2%, the remaining 70.8% was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Job Performance Assessment, Promotion, Employee Competence and Career Development of State Civil Apparatus.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Kota Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi pada penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai dan sampel penelitian ini juga berjumlah 52 orang pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Pengujian

Instrumen penelitian ini menggunakan Skala Likert dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN dengan nilai t-hitung sebesar -3,366 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN dengan nilai t-hitung sebesar -4,348 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN dengan nilai t-hitung sebesar 3,511 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Secara Simultan, Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Pegawai berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN dengan nilai F-hitung sebesar 8,027 dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Berdasarkan hasil uji R<sup>2</sup> Determinasi menunjukkan bahwa diketahui nilai Adjusted R sebesar 0,292 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 29,2% sisanya 70,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci:** Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir ASN.

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah harus mampu meningkatkan kinerjanya dalam operasional sumber daya manusia dengan meningkatkan efisiensi dan efektifitas di era globalisasi ini. Organisasi sering menghadapi kendala untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Hambatan tersebut antara lain perubahan informasi dan teknologi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil, dan persaingan internal yang semakin meningkat. Penilaian kinerja yang buruk dari seorang karyawan juga akan berdampak negatif pada karir karyawan. Klaim Mangkunegara (2017: Menurut 77), pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka sehingga perusahaan dan karyawan dapat tumbuh secara maksimal. Pelaksanaan kenaikan pangkat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir Aparatur Sipil Negara.

Promosi adalah ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dengan wewenang, kekuasaan, dan tanggung jawab yang lebih dari sebelumnya. Biasanya, hal ini diikuti dengan kenaikan gaji atau tunjangan lain yang sesuai untuk posisi baru tersebut. Promosi bertujuan untuk memperbaharui sumber daya manusia perusahaan demi kelangsungan perusahaan. Perusahaan atau organisasi harus meningkatkan kompetensi karyawannya sesuai dengan jabatan yang dipromosikan untuk mencapai tujuan promosi.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu dan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan (Kompri, 2017: 1).

Selain itu, baik dalam skala besar maupun kecil, evaluasi kinerja karyawan mutlak diperlukan dalam setiap bisnis atau organisasi. Prestasi kerja setiap karyawan dihargai, dan perusahaan dapat menggunakannya untuk menentukan tindakan kebijakan selanjutnya. Selama proses penilaian jujur dan obyektif, dan tindak lanjut dari penilaian ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, diturunkan, dikembangkan, atau gajinya dinaikkan, mengevaluasi prestasi kerja bagi karyawan berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya untuk mendorong mereka. Semangat bekerja (Hasibuan, 2019: 87).

Untuk memastikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, penting untuk memiliki peningkatan perwakilan eksekutif dilakukan berdasarkan kerangka pelaksanaan pekerjaan dan kerangka kerja yang berpusat pada kerangka ujian pelaksanaan pekerjaan. Kerangka Ujian Pelaksanaan Kerja adalah suatu kerangka kepegawaian dimana penyusunan (kemajuan) suatu Alat Umum Negara dalam suatu jabatan tidak hanya dilihat dari kemampuan, penguasaan, dan pengalaman, tetapi juga dari segi pelaksanaan pekerjaan yang harus ditunjukkan secara nyata. . Salah satu usaha yang dapat lebih mengembangkan kinerja yang representatif adalah melalui kemampuan tenaga kerja dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi pemerintah.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di kantor Dinas Perindustrian Kota Medan, masih terdapat pegawai yang kesulitan memenuhi target beban kerja yang telah ditetapkan. Masih adanya pekerja yang datang terlambat atau tidak pernah masuk kerja, hal ini berpengaruh pada hasil dan kinerja mereka dalam bekerja. Menurut Operasi Standar, tugas-tugas yang ada tidak selesai tepat waktu karena keterlambatan atau ketidakhadiran karyawan. Akibatnya, tugas menumpuk di meja.

Bahkan penyelesaian prosedur (SOP) yang ada oleh karyawan lain juga diperlukan. Tidak semua pegawai memiliki akses pendidikan dan pelatihan yang layak, yang berdampak pada kinerja dan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil dan menimbulkan masalah tambahan.

Kinerja dan tingkat prestasi kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh kesalahan manajemen dan penempatan karyawan. Karena bukti peningkatan prestasi kerja menunjukkan kualitas kerja pegawai meningkat sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas, pokok, dan fungsi (TUPOKSI) dengan baik, maka instansi perlu mengelola karir

dengan baik dan mengembangkannya untuk menjaga kinerja pegawai dan menghindari frustrasi kerja, yang mengakibatkan kinerja agen menurun.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja, Kenaikan Jabatan, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Kota Medan” berdasarkan uraian yang dapat ditemukan di atas.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.1 Teori Pengembangan Karir**

Hasibuan mengklaim bahwa (2019: 66) Pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dalam menanggapi tuntutan pekerjaan atau jabatan. Atas dasar pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karir adalah sarana yang dapat dibentuk seseorang untuk membuat rencana karir dengan menggabungkan keterampilan, keinginan, dan tujuan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:31), indikator pengembangan karir meliputi alat atau indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.
2. Pelatihan Kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja.
3. Mutasi kerja Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.
4. Promosi jabatan Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah maupun swasta.
5. Masa kerja suatu kurun waktu tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat.

### **1.2 Teori Penilaian Prestasi Kerja**

Evaluasi kinerja pekerja berbasis Hasibuan (2019: 87) adalah tugas manajer untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dan menghasilkan kebijakan baru. Marnis dan Priyono (2014: 206), untuk menentukan apakah kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik, cukup, atau buruk, setiap bisnis harus mengevaluasi kinerja karyawannya. Sutrisno,

sebagaimana dilaporkan pada tahun 2016:152), pencapaian standarisasi hasil kerja yang diarahkan pada enam aspek bidang pencapaian utama perusahaan dikaitkan dengan pengukuran prestasi kerja:

- 1) Hasil kerja, khususnya sejauh mana pengawasan dilakukan dan kuantitas serta kualitas output.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, atau tingkat keakraban dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, akan berdampak langsung pada kuantitas dan kualitas pekerjaan.
- 3) Inisiatif, khususnya tingkat inisiatif yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, terutama dalam hal penyelesaian masalah.
- 4) Kecakapan mental, atau kapasitas untuk memahami dan mengikuti instruksi di tempat kerja dan beradaptasi dengan praktik dan situasi kerja saat ini.
- 5) Sikap, khususnya tingkat antusiasme terkait pekerjaan dan pandangan positif dalam menyelesaikan tugas terkait pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan kehadiran, khususnya tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

### **1.3 Teori Promosi Jabatan**

Promosi adalah perpindahan ke posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak wewenang dan tanggung jawab, serta lebih banyak status dan uang. Tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang sebelumnya terlibat diperluas ketika suatu jabatan dipromosikan, begitu pula kesejahteraan mereka yang menerimanya (Siagian, 2019: 169). Dapat ditarik kesimpulan bahwa istilah “promosi” mengacu pada perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab, penghasilan, dan status yang lebih besar. Kesimpulan ini didukung oleh pemahaman sebelumnya tentang konsep promosi.

Menurut Hasibuan (2019:110) menyatakan terdapat sembilan faktor didalam promosi jabatan, antara lain :

1. Kejujuran. Karyawan harus jujur baik kepada diri sendiri maupun kepada bawahannya, dan kesepakatan mengenai cara menjalankan jabatannya harus sejalan dengan apa yang dilakukannya. Seorang karyawan tidak boleh menyalahgunakan jabatannya untuk keuntungan pribadi.

2. Disiplin. Karyawan harus mematuhi peraturan tertulis dan kebiasaan serta disiplin dalam diri mereka dan dalam peran mereka. Karena disiplin memungkinkan bisnis untuk mencapai hasil yang optimal, disiplin karyawan sangat penting.
3. kinerja di tempat kerja. Pekerja mampu bekerja secara efektif dan efisien sekaligus menghasilkan hasil kerja yang dapat dikaitkan dengan kuantitas dan kualitas.
4. Kerjasama. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dapat bekerja sama secara harmonis satu sama lain, membina hubungan kerja yang harmonis di antara seluruh karyawan.
5. Kemahiran. Pekerja dapat menghasilkan konsep baru untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.
6. Loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa ia ikut aktif di dalam kantor karena pegawai harus loyal dalam mempertahankan kantor dari tindakan-tindakan yang merugikan kantor.
7. Seorang pemimpin harus mendorong dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama dan berkontribusi secara aktif untuk pencapaian tujuan kantor.
8. Komunikasi. Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan benar menerima atau memahami informasi dari atasan dan bawahan, mencegah kesalahpahaman.
9. Pendidikan. Sesuai dengan persyaratan jabatan, pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal.

#### **1.4 Teori Kompetensi Pegawai**

Sutrisno (2016:203) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu dan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan. Kemampuan kerja setiap pegawai yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan disebut sebagai kompetensi pegawai. Nilai jual seseorang meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya.

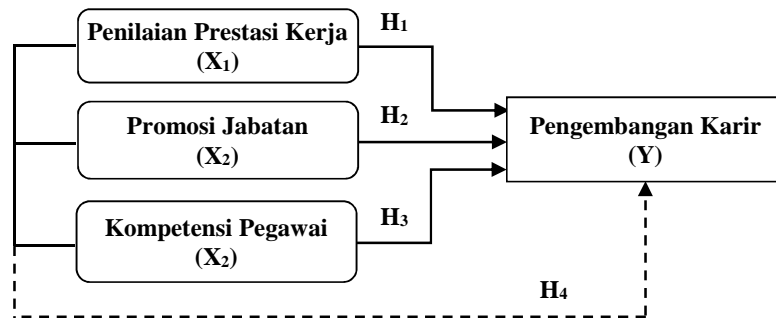
Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang menurut Sutrisno, (2016:206) yaitu:

1. Motivasi seseorang adalah cara dia bertindak secara konsisten.
2. Karakter pribadi seseorang juga dikenal sebagai ciri menentukan bagaimana mereka bertindak atau bereaksi terhadap situasi tertentu.

3. Konsep diri seseorang adalah sikap dan nilai-nilainya. Tes digunakan untuk mengukur sikap dan nilai responden untuk menentukan nilai seseorang dan apa yang memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang tentang subjek tertentu. Pengetahuan adalah keterampilan yang rumit.
5. Keterampilan adalah kapasitas mental dan fisik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

### 1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### 1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Kota Medan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Kota Medan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Kota Medan.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sesuai dengan Undang-undang, buku, jurnal, artikel, skripsi, internet dan lain sebagainya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Sugiyono menegaskan (2017: 80) Populasi adalah kategori luas dari hal-hal atau orang-orang dengan karakteristik tertentu yang dapat dipelajari dan disukai. Populasi penelitian ini seluruhnya berjumlah 52 PNS Dinas Perindustrian Kota Medan. Arikunto menegaskan (2019:104) Sampel diambil secara keseluruhan jika jumlah populasi kurang dari 100, tetapi jika populasi lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang digunakan, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memerlukan proses pemilihan terlebih dahulu melainkan tergantung pada penilaian pribadi peneliti atau menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017:83). . menghasilkan 52 karyawan yang dijadikan sebagai sampel untuk penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2017:137), pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu dengan cara :

1. *Kuesioner*, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab responden.
2. Observasi adalah suatu teknik pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh peneliti.
3. Wawancara yaitu dengan cara menanyakan langsung responden agar mendapatkan informasi yang diinginkan.
4. Studi Pustaka (*Library Research*) adalah penelitian yang datanya diperoleh dari buku, dokumen, artikel, jurnal, Internet, dan lainnya.



Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert. Sugiyono menegaskan (2017:168) Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel diukur menjadi variabel indikator pada skala Likert. Butir-butir instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan kemudian disusun dengan menggunakan indikator-indikator tersebut sebagai tolok ukur. Jawaban item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

**Tabel 1. Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1. SS (Sangat Setuju)	5
2. S (Setuju)	4
3. KS (Kurang Setuju)	3
4. TS (Tidak Setuju)	2
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2017:143)

Analisis data pada penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen penelitian yang dibagi ke dalam 2 bagian yaitu :

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Kriteria uji validitas, yaitu :

- Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hasil tidak positif, maka  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka variabel tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130), uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji ini akan mencerminkan dapat tidaknya dipercaya suatu instrumen penelitian. Kriteria pengukuran reliabilitas :

- Nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.60 = *Reliabel*
- Nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0.60 = *Tidak Reliabel*

Setelah data dinyatakan lolos pada pengujian instrumen, maka pengujian selanjutnya adalah pengujian Asumsi Klasik yang dibagi ke dalam 3 bagian yaitu :

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji Normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria jika nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*, lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal dan apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Nilai *cut off* yang dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar, uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Pengembangan Karir ASN

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Penilaian Prestasi Kerja

$X_2$  = Promosi Jabatan

$X_3$  = Kompetensi Pegawai

$e$  = *Standar Error*

Setelah pengujian Analisis Regresi Berganda dilakukan, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari 3 bagian pengujian, antara lain :

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan Jika Nilai Sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan Jika Nilai Sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan seberapa jauh pengaruh keseluruhan variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji F dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan Jika Nilai Sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Jika Nilai Sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Koefisien Determinasi Hipotesis ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,39900938
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,080
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Pada tabel 2. dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* pada setiap variabel diatas signifikan 5% (0,05) atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ .

##### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	48,234	6,088		7,923	0,000		
Penilaian Prestasi Kerja	-0,336	0,100	-0,414	-3,366	0,002	0,918	1,089
Promosi Jabatan	-0,579	0,133	-0,751	-4,348	0,000	0,465	2,152
Kompetensi Pegawai	0,462	0,132	0,596	3,511	0,001	0,481	2,078

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir ASN  
 Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,389	3,440		0,695	0,491
Penilaian Prestasi Kerja	0,044	0,056	0,116	0,784	0,437
Promosi Jabatan	-0,056	0,075	-0,155	-0,749	0,458
Kompetensi Pegawai	0,004	0,074	0,012	0,057	0,955

a. Dependent Variable: Abs\_Res  
 Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai Sig Variabel Penilaian Prestasi Kerja, Variabel Promosi Jabatan dan Variabel Kompetensi Pegawai > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Model Analisis Data Penelitian

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	48,234	6,088		7,923	0,000
Penilaian Prestasi Kerja	-0,336	0,100	-0,414	-3,366	0,002
Promosi Jabatan	-0,579	0,133	-0,751	-4,348	0,000
Kompetensi Pegawai	0,462	0,132	0,596	3,511	0,001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir ASN  
 Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Bedasarkan Tabel 4. diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 48,234 + (-0,336)X_1 + (-0,0579)X_2 + 0,462X_3 + e$$

Berdasarkan pada model regresi linear ganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 48,234 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka nilai Pengembangan Karir ASN sebesar 48,234.
2. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar -0,336 dapat diartikan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap Pengembangan Karir ASN ( $Y$ ) dan jika nilai variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) bersifat tetap maka Pengembangan Karir ASN ( $Y$ ) menurun sebesar 0,336%.

3. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar -0,579 dapat diartikan bahwa variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Pengembangan Karir ASN ( $Y$ ) dan jika nilai variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) bersifat tetap maka Pengembangan Karir ASN ( $Y$ ) menurun sebesar 0.579.
4. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,462 dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir ASN ( $Y$ ) dan jika nilai variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) bersifat tetap maka Pengembangan Karir ASN ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,462.

**e. Uji Statistik t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas atau Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ). Hasil uji t (Parsial) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	48,234	6,088		7,923	0,000
Penilaian Prestasi Kerja	-0,336	0,100	-0,414	-3,366	0,002
Promosi Jabatan	-0,579	0,133	-0,751	-4,348	0,000
Kompetensi Pegawai	0,462	0,132	0,596	3,511	0,001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir ASN

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Keputusan hasil analisis uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja -3,366 >  $t_{tabel}$  1,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka variabel Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

2. Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Promosi Jabatan -4,348 >  $t_{tabel}$  1,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka variabel Promosi

Jabatan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

### 3. Kompetensi Pegawai ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi Pegawai  $3,511 > t_{tabel}$   $1,676$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha$   $0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

### f. Uji Statistik F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh variable-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7. Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,252	3	49,084	8,027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	293,518	48	6,115		
	Total	440,769	51			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir ASN

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung} = 8,027 > F_{tabel} = 3,19$  dan nilai signifikan adalah  $0,000$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$   $0,05$ , maka Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat Pengembangan Karir ASN (Y) sehingga disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompetensi pegawai secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

### g. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Hasil Uji Koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	0,334	0,292	2,47284

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir ASN

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Pada Tabel di atas diketahui bahwa besarnya angka *Adjusted R Square* adalah 0,292 (29,2%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti (Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Pegawai), mampu menjelaskan 29,2% terhadap variabel terikatnya Pengembangan Karir ASN (Y) artinya Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh sebesar 29.2% sedangkan sisanya sebesar 71,8% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

#### **h. Pembahasan**

##### **1) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir ASN Pada Dinas Perindustrian Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penilaian prestasi kerja sebesar -3,366 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ). Dengan demikian maka secara parsial variabel Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajerial untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Setiap lembaga pemerintahan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para pegawainya untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti pegawai mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian prestasi kerja dilakukan secara jujur dan objektif.



Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Nurdam Buhaerah (2021) yang berjudul “Dampak Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank BRI Kabupaten Gowa”. Diketahui bahwa secara parsial variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Pegawai Pada PT. Bank BRI Kabupaten Gowa.

## **2) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir ASN Pada Dinas Perindustrian Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Promosi Jabatan -4,348 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ). Dengan demikian maka secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, dimana wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Setiap pegawai memiliki keinginan untuk mengembangkan karirnya melalui promosi jabatan karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Dengan demikian program promosi jabatan sangat perlu dilakukan dengan jujur dan adil.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Aini, Toni Herlambang, dan Arik Susbiyani (2021) yang berjudul “Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso”. Diketahui bahwa secara parsial variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso.

### **3) Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir ASN Pada Dinas Perindustrian Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi Pegawai 3,511 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ). Dengan demikian maka secara parsial variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Untuk itu, pengukuran kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan harus dilakukan dengan melihat capaian pada mutu SKP yang merupakan dokumen vital dalam pengembangan karir. Untuk mendapatkan persentase mutu pada SKP, pegawai dituntut untuk bekerja efektif, jujur dan efisien sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mella Yunita (2021) yang berjudul “Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Berastagi Bintang Asia Medan”. Diketahui bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Berastagi Bintang Asia Medan.

### **4. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir ASN Pada Dinas Perindustrian Kota Medan**

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 8,027$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,19$  dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga dalam hal ini penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompetensi pegawai secara bersama-sama atau simultan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

Penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompetensi sangat erat kaitannya dengan pengembangan karir seorang pegawai. Menurut Hasibuan, (2019:66) pengembangan karir adalah suatu usaha atau program perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi (kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral) seorang pegawai untuk menduduki sebuah jabatan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tersebut. Upaya pengembangan karir tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pendidikan pegawai, melakukan pelatihan-pelatihan atau training kerja, mutasi kerja agar mendapatkan pengalaman ataupun keterampilan yang berguna untuk mendorong adanya peningkatan prestasi kerja pegawai dan nantinya akan dilakukan penilaian prestasi kerja untuk menentukan apakah seorang pegawai layak atau tidak dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan yang diperlukan dalam pengembangan suatu organisasi. Untuk itu, program pengembangan karir pegawai perlu dilakukan dengan jujur, transparan dan adil.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Amri Juliansyah (2019) dan Yudi Eldovi Rakhman (2017) yang menyatakan bahwa secara bersamaan variabel penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan nilai  $\beta_1$  sebesar -0,336 dan  $t_{hitung}$  sebesar -3,366 serta nilai signifikansi 0,002 dapat diartikan bahwa Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN (Y) pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja pada Dinas Perindustrian Kota Medan belum benar-benar terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.
2. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan nilai  $\beta_1$  sebesar -0,579 dan  $t_{hitung}$  sebesar -4,348 serta nilai signifikansi 0,000 dapat diartikan bahwa variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN (Y) pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan belum dilaksanakan secara transparan, jujur dan adil.

3. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_1$  sebesar 0,462 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,511 serta nilai signifikansi 0,001 dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN (Y) pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Medan sudah cukup baik.
4. Dari hasil pengujian regresi secara simultan menunjukkan nilai Mean Square sebesar 49,084 dan  $F_{hitung}$  sebesar 8,027 serta nilai signifikansi 0,000 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir ASN (Y).
5. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  Determinasi menunjukan bahwa diketahui nilai *Adjusted R* sebesar  $0,292 = 29,2\%$  yang artinya kontribusi pengaruh Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompetensi Pegawai ( $X_3$ ) terhadap Pengembangan Karir ASN (Y) sebesar 29,2% dapat dikatakan masih rendah dan sisanya terdapat 70,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Perindustrian Kota Medan disarankan agar memperhatikan dengan seksama setiap pegawai yang merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan suasana kerja supaya diberikan program peningkatan pendidikan pegawai dan mengadakan program pelatihan atau training kerja lebih rutin lagi untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Kepada Dinas Perindustrian Kota Medan disarankan agar jujur, transparan dan adil dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai dan program promosi jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.
3. Kepada Dinas Perindustrian Kota Medan disarankan agar memberikan nasehat atau teguran kepada pegawai yang sering tidak hadir, terlambat maupun pulang cepat supaya tepat waktu agar tidak terjadi persepsi di masyarakat yang buruk terhadap kinerja Dinas Perindustrian Kota Medan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan bantuan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Aini N., dkk. 2021. *Dampak Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia 10(2).
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhaerah, Nurdam. 2021. *Dampak Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank BRI Kabupaten Gowa*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi EQUITY 16(2).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliansyah, Amri. 2019. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sunguminasa Kabupaten Gowa*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teri untuk Praktik Profesional)*. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyono dan Marnis. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Rakhman, Eldovi Y. 2017. *Dampak dari Mutasi, Promosi Karyawan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Badan KESBANGPOL Kab. Barito Utara*. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen 3(5).
- Rivai, Zainal, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian. Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Kota Medan*

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Yunita, Mella. 2021. *Pengaruh Promosi dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Berastagi Bintang Asia Medan*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 1(2).