



## PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN

Desi Permata Sari<sup>1</sup>, Selvi Yona Sari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, [desipermatasari735@gmail.com](mailto:desipermatasari735@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang,

Korespondensi Penulis: Desi Permata Sari<sup>1</sup>

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuisioner, dengan sampel 100 responden yang di dapat dengan rumus sampel jenuh pada populasi Dinas Pertanian sebanyak 100. Metode analisis yang digunakan adalah inner model dan path coefficients. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan path coefficients diperoleh: (a) kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir, (b) Kualitas Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja, (c) penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir, (d) penialain kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (e) Prestasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir. Akhirnya penulis menyarankan untuk pihak Dinas Pertanian meningkatkan Penilaian Kinerja dan Kualitas kerja, serta Pengembangan Karir karyawan dan Prestasi Kerja dengan peningkatkan masing-masing indikatornya Karyawan sadar akan kemampuan diri, minat atau kemampuan dirinya, motivasi karyawan. Disarankan pada peneliti yang berminat melanjutkan penelitian ini, untuk menambah variabel diluar model ini.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja, Kualitas Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

### PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Adapun cara meningkatkan mutu sumber daya manusia adalah dengan

mengadakan penilaian kinerja dan kualitas kerja.

Penilaian kinerja menurut (Murwansyah, 2016) merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Sedangkan menurut (Fahmi, 2015) menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Penilaian kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya

Kualitas kerja menurut (Sutrisno, 2016) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjangkakan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik di setiap aspek.

Penilaian kinerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap berpengaruh pada pengembangan karir dan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan menilai kinerja dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Menurut **Sinambela (2016)** Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan menguasai karir. Prestasi kerja adalah Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kemampuan seorang karyawan didalam suatu pekerjaan (Nurismalatri, 2018) Menurut (**Rofi, 2018**) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. d mengungkapkkan penilaian kinerja sebagai penentu secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya, suatu organisasi dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Objektivitas penilaian dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
- c. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan

Menurut **Yuli (2016:95)** penilaian kinerja pegawai berdasarkan sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- d. Tujuan penilaian kinerja

### **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja menurut (Suryadi, 2018) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

Indicator yang digunakan dalam kualitas kerja:

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1.                         | F |
| asilitas kantor            |   |
| 2.                         | L |
| ingkungan kerja            |   |
| 3.                         | S |
| system dan pembagian kerja |   |
| 4.                         | D |
| ukungun dari atasan        |   |

### **Pengembangan Karir**

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut **Sinambela (2016)** Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan menguasai karir.

Dimensi pengembangan karir menurut (Hendriani, 2016), yaitu:

1. Latar belakang pendidikan
2. Pelatihan
3. Pengalaman kerja

## Prestasi Kerja

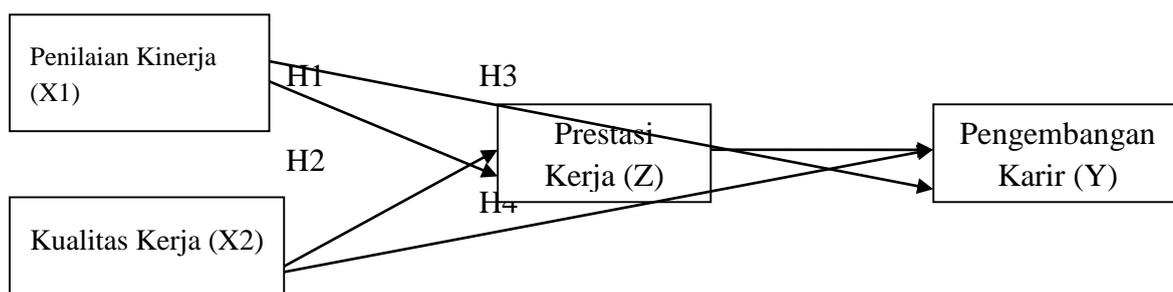
Prestasi kerja adalah Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kemampuan seorang karyawan didalam suatu pekerjaan (Nurismalatri, 2018) Menurut (Rofi, 2018) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Indikator prestasi kerja

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1.               | K |
| ualitas          |   |
| 2.               | K |
| uantitas         |   |
| 3.               | P |
| elaksanaan Tugas |   |
| 4.               | T |
| anggungjawab     |   |

## Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: *Conceptual Framework*

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subobyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dinas pertanian.

### Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### Metode Analisis

*Analisis Structrul Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)*

Menurut (Sarwono & Narimawati, 2014:2) Prosedur regresi *partial least squares* (PLS) digunakan untuk mempekirakan kuadrat terkecil parsial model-model regresi atau dikenal sebagai proyeksi terhadap struktur laten. pls adalah teknik yang merupakan alternative untuk regresi kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square/ OLS*), korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan structural (*structural e quation modeling/SEM.*). Selain itu, PLS sangat berguna ketika beberapa variabel bebas orediktor saling berkorelasi sangat tinggi, atau ketika jumlah predicator melebihi jumlah kasus. PLS mengabungkan fitur-fitur dari analisis komponen utama (*principal component analysis*) dan regresi berganda. Prosedur penggunaan PLS di lakukan dalam dua tahap .pertama, dengan mengeluarkan serangkaian factor laten yang men jelaskan sebanyak mungkin kovarians factor laten yang menjelaskan sebanyak mungkin kovarians anantara variabel dependen dengan menggunakan dekomposisi variabel independen.

### Analisa Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada *skala lakert* serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan–hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dipakai rumus berikut (Arikunto, 2002) :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i \times W_o}{\sum f}$$

Dimana :  $\sum f_i$  = Total frekuensi ke i

$W_o$  = Bobot

$\sum f$  = Total frekuens

Sedangkan untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus berikut (Arikunto, 2002) :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata - Rata Skor}}{5} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

Arikunto (2002), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Persentase Pencapaian	Kriteria
90 % - 100 %	: Sangat Baik
80 % - 89,99 %	: Baik
65 % - 79,99 %	: Cukup baik

55 % - 64,99 % : Kurang baik  
0 % - 54,99 % : Tidak baik

### Statistik Inferensial

Statistik Inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2018). Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari seluruh populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara acak.

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (outer model), evaluasi struktur model (inner model), pengujian hipotesis dan model analisis persamaan structural:

### Pengukuran Model (Outer Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya. Model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

- a. *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *AVE (Average Variance Extranced)* diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali 2018). Nilai *AVE* merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading Standarized indikatornya dalam proses iterasi alogaritma dalam PLS (Jogiyanto, 2018).
- b. *Discriminant Validity*, dinilai berdasarkan cross loading, model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika nilai cross loading 51 antara konstruk lebih besar dari nilai cross loading antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2018).
- c. Menurut Jogiyanto (2018) uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas awah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  dan *Composite Reliability*  $> 0,7$ .

### Evaluasi Struktur Model (Inner Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) model struktural (Inner model) merupakan model

struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>) dan Path Coefficient ( $\beta$ ). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat (Jogiyanto, 2018).

a. *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi pada konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Goodness of fit model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Q-square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square 52 lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Qsquare lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Ghozali, 2018).

b. *Path Coefficient ( $\beta$ )*

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten, dilakukan dengan prosedur Bootstrapping Path Coefficients merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.(Herani, 2018)

Konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis. Konstruk- konstruk yang terbentuk adalah konstruk endogen yaitu *organizational citizenship behavior*. Konstruk eksogen dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Prestasi Kerja (Y), dan Organizational Citizenship Behavior (Z) mengintervensi keempat variable eksogen diatas terhadap variable endogen.

Pengujian hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$  dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis statistik untuk outer model: H<sub>0</sub> :  $\lambda_i = 0$  H<sub>1</sub> :  $\lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: H<sub>0</sub> :  $\gamma_i = 0$  H<sub>1</sub> :  $\gamma_i \neq 0$
3. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Selanjutnya untuk menilai tingkat kevalidan semua item pernyataan yang membangun masing-masing variabel penelitian yang sudah valid di atas, juga akan dinilai nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sbagai salah satu indicator yang menunjukkan semua item yang valid memang terukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memiliki validitas yang tinggi

jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 1:

**Tabel 1 : Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	AVE
Kualitas Keja	0.708
Pengembangan Karir	0.666
Penilaian Kinerja	0.728
Prestasi Kerja	0.703

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel penelitian di atas telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted*(AVE)di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### **Penilaian *Discriminant Validity***

Selanjutnya penilaian *outer model* juga dapat dinilai melalui *Discriminant validity*. Dimana *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik dalam penelitian ini dinilai melalui perbandingan nilai korelasi masing-masing konstruk laten antar konstruk endogen dengan nilai akar AVE. Jika nilai akar AVE setiap konstruk besar dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan sudah baik, begitu juga sebaliknya jika nilai akar AVE setiap konstruk rendah dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan masih belum baik karena mengandung adanya item pernyataan yang tidak valid. Berikut hasil pengujian *discriminant validity* :

**Tabel 2 : Nilai *Discriminant Validity***

Variabel	Akar AVE
Kualitas Kerja	0.842
Pengembangan Karir	0.816
Penilaian Kinerja	0.853
Prestasi Kerja	0.839

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *outer model* untuk semua konstruk atau variabel telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini terlihat dari nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi konstruk laten dengan konstruk endogen.

### **Penilaian *Reliabilitas***

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel.

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombachs alpha*. Nilaisuatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *crombach alpha* >0,70 (Werts *et al.*1979 dalam Ghozali, 2006). Berikut hasil uji pada Tabel3:

Tabel 3 : NilaiReliabelitas

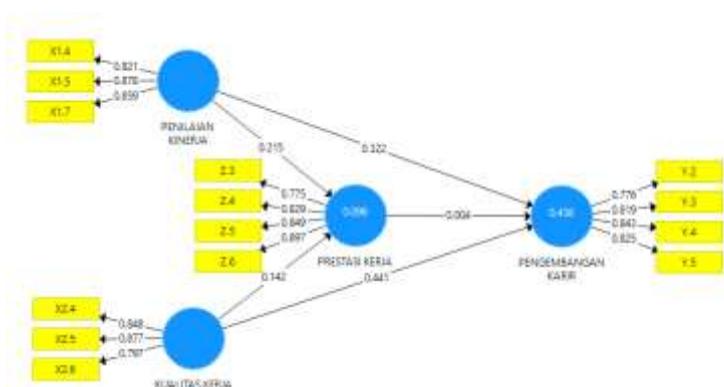
Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Crombachs Alpha	Keterangan
Kualitas Kerja	0.879	0.793	Reliabel
Pengembangan Karir	0.888	0.833	Reliabel
Penilaian Kinerja	0.889	0.813	Reliabel
Prestasi Kerja	0.904	0.860	Reliabel

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua persyaratan yang menilai tingkat reliablitas dari semua item pernyataan yang valid untuk semua variabel penelitian, dapat dikatakan sudah *reliable* atau handal dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Tahap awal dari model struktural adalah mengevaluasi model dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :



Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Gambar 2 : Struktural Model

Berdasarkan Gambar 4.1, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penilaian kinerja

dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\begin{aligned} \text{Prestasi kerja} &= \beta_1 \text{penilaian kinerja} + \beta_2 \text{kualitas Kerja} + e_1 \text{ atau} \\ \text{Prestasi kerja} &= 0,215 \text{ penilaian kinerja} + 0,142 \text{ kualitas Kerja} + e_1 \end{aligned}$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penilaian kinerja kualitas kerja dan prestasi kerja dengan pengembangan karir dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi

$$\begin{aligned} \text{pengembangan karir} &= \beta_1 \text{penilaian kinerja} + \beta_2 \text{kualitas Kerja} + \beta_3 \text{prestasi kerja} + e_1 \\ \text{pengembangan karir} &= 0.322 \text{ penilaian kinerja} + 0.441 \text{ kualitas Kerja} + 0.004 \text{ prestasi} \\ &\text{kerja} + e_1 \end{aligned}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4 :

**Tabel. 4 : Evaluasi Nilai R Square**

No	Variabel	R Square
1	<i>Pengembangan karir</i>	0.438
2	Prestasi kerja	0.096

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2018

Pada Tabel 4, terlihat nilai *R-Square* konstruk *Pengembangan karir* sebesar 0,438 atau sebesar 43,8%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk *Pengembangan karir* dari konstruk penilaian kinerja dan kualitas kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk penilaian kinerja dan kualitas kerja terhadap *prestasi kerja*. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk prestasi kerja karyawan sebesar 0,096 atau sebesar 9.6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk penilaian kinerja, kualitas kerja dan *prestasi kerja* dalam menjelaskan atau mempengaruhi pengembangan karir. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Pembahasan Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas dan intervening terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian *SmartPLS* yang disajikan pada Tabel 5:

**Tabel. 5 : Result For Inner Weights**

No	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	P Value	Ket
1.	Kualitas kerja-pengembangan karir	0.441	0.099	0.000	Hipotesis Diterima
2.	Kualitas kerja-prestasi kerja	0.142	0.106	0.183	Hipotesis Ditolak
3.	Penilaian kinerja-pengembangan karir	0.322	0.140	0.022	Hipotesis Diterima
4.	Penilaian kinerja-prestasi kerja	0.215	0.102	0.035	Hipotesis Diterima
5.	Prestasi kerja-pengembangan karir	0.004	0.113	0.975	Hipotesis Ditolak

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2021.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 1, menemukan nilai koefisien Kualitas kerja-pengembangan karir sebesar 0.441 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kualitas kerja terhadap pengembangan karir Dimana nilai *standar error* sebesar 0.099 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.000 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kualitas kerja terhadap pengembangan karir.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 2, menemukan nilai koefisien Kualitas kerja-prestasi kerja sebesar 0.142 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kualitas kerja terhadap prestasi kerja Dimana nilai *standar error* sebesar 0.106 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.183 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan kualitas kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 1, menemukan nilai koefisien Penilaian kinerja-pengembangan karir sebesar 0.322 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk penilaian kinerja terhadap pengembangan karir Dimana nilai *standar error* sebesar 0.140 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.022 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 1, menemukan nilai koefisien Penilaian kinerja-prestasi kerja sebesar 0.215 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk penilaian kinerja terhadap prestasi kerja Dimana nilai *standar error* sebesar 0.102 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.035 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 2, menemukan nilai koefisien Prestasi kerja-pengembangan karir sebesar 0.004 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.113 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.975 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 5 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. Responden penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan smart PLS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kualitas kerja terhadap pengembangan karir dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan kualitas kerja terhadap prestasi kerja dimana nilai signifikan  $0,183 > 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir dimana nilai signifikan  $0,022 < 0,05$ .
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja. dimana nilai signifikan  $0,035 < 0,05$ .
5. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. dimana nilai signifikan  $0,975 > 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran - saran sebagai berikut :

1. Bagi pegawai  
Diharapkan kepada pegawai memberikan masukan dan saran kepada pihak dinas pertanian mengenai peningkatan prestasi kerja dan sebagainya, agar dinas terkait mampu meningkatkan fasilitas dan lingkungan yang aman bagi pegawai dalam bekerja guna dapat mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan  
Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan, mengarahkan organisasi menjadi organisasi yang kompetitif yang mampu menjawab semua tantangan termasuk juga dengan tantangan global yang sedang akan berlangsung. Melalui perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi *pengembangan karir* dan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Fahmi, I. (2015). Manajemen Strategis.
- Hendriani, A. R. S. Dan S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Volume Vii, Nomor 1.
- Herani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Merek Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Bengkel Yamaha 2 Mei Bandar Lampung). Universitas Lampung, 301(5), 83.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Murwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Alfabeta.
- Nurismalatri, E. P. Dan. (2018). Analisis Faktor Penentu Keputusan Konsumen Muslim Dalam Memilih Jasa Perbankan: Bank Syariah Vs Bank Konvensional. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. Volume 3, Nomor 1.
- Sarwono, Jonathan, & Narimawati, U. (2014). Membuat Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (T. A. Prabawati (Ed.)). C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cet. 23). Alfabeta, Cv.
- Suryadi, D. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bintara Tni-Ad Di Makorem 032/Wirabraja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 9, Nomor 1.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Grup.