

## **PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI ASN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA GORONTALO**

*Febriyanti Kasim<sup>1</sup>, Valentina Monoarfa<sup>2</sup>, Syamsul B. Biki<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [www.febriyantikasim12@gmail.com](mailto:www.febriyantikasim12@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *This study aimed to determine the influence of knowledge management and performance appraisal on the development of civil servants at the Regional Secretariat Office of Gorontalo City. This study involved 54 respondents (civil servants) who were determined using the slovin formula. The data in this quantitative study were collected through a questionnaire, which was then analyzed using Multiple Linear Regression assisted by the SPSS 26 application. Based on the analysis, knowledge management and performance appraisal significantly influenced career development, with a determination coefficient of 27%. In the meantime, 73% was influenced by unexamined variables, such as training, competence, compensation, work motivation, and job satisfaction.*

**Keywords:** *Knowledge Management, Performance Appraisal, Career Development*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Knowledge Management Dan Performance Appraisal Terhadap Pengembangan Karir Pegawai ASN Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Penelitian ini melibatkan 54 responden pegawai ASN yang ditentukan dengan menggunakan metode rumus *Slovin*, Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan Teknik Pengumpulan data menggunakan Kuesioner (Angket). Pengujian analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir dan performance appraisal berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir. Secara simultan, knowledge management dan performance appraisal berpengaruh terhadap pengembangan karir. Dengan koefisien determinasi sebesar 27% sedangkan sebesar 73% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti pelatihan, kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Manajemen Pengetahuan; Penilaian Kinerja; Pengembangan Karir*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang berkontribusi dengan pikiran, tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha di tempat kerja mereka. Kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia. Mereka membuat rencana dan ide baru untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu komponen paling penting bagi perusahaan atau lembaga pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Yosepa et al., 2020). Dalam sumber daya manusia pengembangan karir adalah salah satu hal yang tidak dapat diabaikan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing (B. Biki et al., 2022).

Manajemen pengetahuan menjadi faktor penting untuk pengembangan karir karena menyediakan akses yang lebih mudah dan cepat ke informasi dan keterampilan yang relevan, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, serta mendorong kolaborasi dan inovasi dalam lingkungan kerja. Menurut Walczak dalam (Hani Darmawati 2021) mendefinisikan Knowledge Management sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Knowledge Management dapat meningkatkan keahlian dan motivasi kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kinerja karyawan akan mencapai hasil maksimal apabila didukung knowledge (pengetahuan) yang dimilikinya.

Penilaian kinerja 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 karirnya (Sari & Yona, 2021).

Bagi sebuah organisasi yang ingin membantu pegawainya dalam mengembangkan karirnya, pihak manajemen SDM perlu memikirkan penilaian kinerja seperti apa yang efektif dan efisien. Pada umumnya hal-hal yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah prestasi kerja, kedisiplinan, ketaatan, tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan dan lain sebagainya. Dalam proses penilaian kinerja, hal-hal seperti prestasi kerja, kedisiplinan, ketaatan, tanggung jawab, kreatifitas, kerja sama, kepemimpinan, dan lain-lain biasanya dievaluasi. Seorang pegawai harus memperhatikan kualitas dan kuantitas dalam bekerja seperti ketelitian saat bekerja, karena itu akan mempengaruhi hasil daripada pekerjaan itu sendiri. Penilaian kinerja dapat digunakan secara lebih luas sehingga bisa menjadi alat utama bagi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusianya. Prowse and Prowse dalam (Suadnyana & Supartha, 2018).

Menurut (Suadnyana et al., 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Menurut (Sari et al., 2021) pegawai yang ingin mengembangkan karirnya mau tidak mau akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena pengembangan karir ini didasari oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta dengan berkembangnya karir kemampuan pegawai dapat meningkat.

Pengembangan karir karyawan bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab organisasi dimana pegawai itu bekerja. Untuk melakukan pengembangan karir pegawai di sebuah instansi selain membuat perencanaan karir pegawai, manajemen karir juga harus diperhatikan. Byars dan Rue dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya dari organisasi untuk mengembangkan memperkaya sumber daya manusia dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi (Hani Darmawati, 2021).

Tabel 1 Data Pengembangan Karir Pegawai ASN Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo

| Golongan/pangkat | Tahun     |           |           | Jumlah |
|------------------|-----------|-----------|-----------|--------|
|                  | 2010-2014 | 2015-2019 | 2020-2023 |        |
| IIA              | -         | -         | -         | -      |
| IIB              | -         | -         | -         | -      |
| IIC              | -         | -         | 6         | 6      |
| IID              | -         | 7         | 13        | 20     |
| IIIA             | 2         | 5         | 23        | 30     |
| IIIB             | 2         | 12        | 13        | 18     |
| IIIC             | 1         | 1         | 8         | 10     |
| IIID             | 5         | 5         | 12        | 22     |
| IVA              | -         | -         | 5         | 5      |
| IVB              | 2         | -         | 1         | 3      |
| IVC              | -         | -         | -         | -      |
| IVD              | -         | -         | -         | -      |
|                  |           |           |           | 114    |

Sumber data: Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas terdapat indikasi bahwa pengembangan karir di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo mengalami fluktuasi yang signifikan dalam beberapa pangkat, khususnya pada

periode 2010-2023. Pengembangan karir pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo terhambat oleh kurangnya program pendidikan dan pelatihan yang efektif dan berkelanjutan. Tanpa pendidikan dan pelatihan yang memadai, pegawai tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk promosi dan kemajuan karir. Salah satu fenomena yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo adalah keterbatasan dalam mendapatkan pengalaman kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dengan jumlah 114 pegawai ASN. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* sebanyak 54 pegawai responden. Pengujian analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 26. Lokasi penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali, (2016) uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Salah satu cara untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yaitu dengan membandingkan besaran nilai  $r$  tabel dengan  $r$  hitung, dengan ketentuan jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka item pernyataan dapat dinyatakan valid atau sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Penelitian ini memiliki 54 jumlah responden dengan  $r$ -tabel adalah 0,268. Uji validitas dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

### **a. Knowledge Management (X1)**

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1

| <b>Item Pernyataan</b>    | <b>r tabel</b> | <b>r hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|---------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| Knowledge Management (X1) |                |                 |                   |
| P1                        | 0.268          | 0.379           | Valid             |
| P2                        | 0.268          | 0.552           | Valid             |
| P3                        | 0.268          | 0.485           | Valid             |
| P4                        | 0.268          | 0.737           | Valid             |
| P5                        | 0.268          | 0.535           | Valid             |
| P6                        | 0.268          | 0.604           | Valid             |
| P7                        | 0.268          | 0.540           | Valid             |
| P8                        | 0.268          | 0.624           | Valid             |
| P9                        | 0.268          | 0.571           | Valid             |
| P10                       | 0.268          | 0.362           | Valid             |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat dilihat semua item pernyataan pada variabel *Knowledge Management* mempunyai kriteria yang valid dengan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel. Oleh karena itu semua item pernyataan pada variabel *Knowledge Management* dapat dipercaya.

### **b. Performance Appraisal (X2)**

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2

| Item Pernyataan            | r tabel | r hitung | Keterangan |
|----------------------------|---------|----------|------------|
| Performance Appraisal (X2) |         |          |            |
| P1                         | 0.268   | 0.354    | Valid      |
| P2                         | 0.268   | 0.673    | Valid      |
| P3                         | 0.268   | 0.281    | Valid      |
| P4                         | 0.268   | 0.469    | Valid      |
| P5                         | 0.268   | 0.608    | Valid      |
| P6                         | 0.268   | 0.450    | Valid      |
| P7                         | 0.268   | 0.559    | Valid      |
| P8                         | 0.268   | 0.646    | Valid      |
| P9                         | 0.268   | 0.640    | Valid      |
| P10                        | 0.268   | 0.568    | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat dilihat semua item pernyataan pada variabel *Performance Appraisal* mempunyai kriteria yang valid dengan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu semua item pernyataan pada variabel *Performance Appraisal* dapat dipercaya.

### c. Pengembangan Karir (Y)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y

| Item Pernyataan        | r tabel | r hitung | Keterangan |
|------------------------|---------|----------|------------|
| Pengembangan Karir (Y) |         |          |            |
| P1                     | 0.268   | 0.454    | Valid      |
| P2                     | 0.268   | 0.597    | Valid      |
| P3                     | 0.268   | 0.506    | Valid      |
| P4                     | 0.268   | 0.540    | Valid      |
| P5                     | 0.268   | 0.656    | Valid      |
| P6                     | 0.268   | 0.669    | Valid      |
| P7                     | 0.268   | 0.651    | Valid      |
| P8                     | 0.268   | 0.730    | Valid      |
| P9                     | 0.268   | 0.588    | Valid      |
| P10                    | 0.268   | 0.294    | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat dilihat semua item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir mempunyai kriteria yang valid dengan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu semua item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir dapat dipercaya.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pernyataan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria variabel dinyatakan reliabel jika Cronbach'Alpha lebih besar dari taraf signifikan yang di gunakan yaitu 0.60. Uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

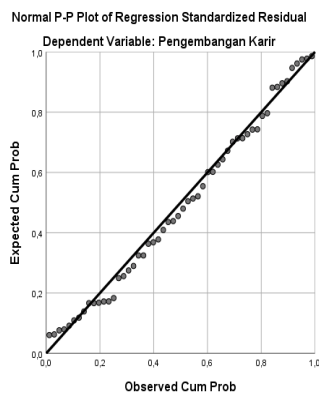
| Variabel Penelitian        | Cronbach'Alpha | Taraf Signifikan | Keterangan |
|----------------------------|----------------|------------------|------------|
| Knowledge Management (X1)  | 0.711          | 0.60             | Reliabel   |
| Performance Appraisal (X2) | 0.704          | 0.60             | Reliabel   |
| Pengembangan Karir (Y)     | 0.757          | 0.60             | Reliabel   |

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60. Maka variabel dalam penelitian dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas adalah uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yaitu untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki residu dan distribusi normal. Uji Normalitas data menggunakan *Normal Probability Plot* dengan ketentuan Jika titik pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun uji normalitas data dengan metode *Normal Probability Plot*, sebagai berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Uji Normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* pada gambar diatas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual* data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi dan dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih besar dari

10 atau nilai toleransi lebih kecil dari 0.1 maka dinyatakan terjadi multikolinieritas (Astuti et al 2021).

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                       |                         |       |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|-------|
| Model                           |                       | Collinearity Statistics |       |
|                                 |                       | Tolerance               | VIF   |
| 1                               | Knowledge Management  | 1,000                   | 1,000 |
|                                 | Performance Appraisal | 1,000                   | 1,000 |

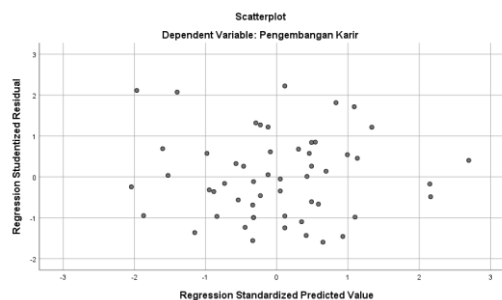
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel tersebut berada di atas 0,1 atau kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar bahwa hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak tidak berbentuk pola jelas atau teratur, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Ghozali, 2016). Analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini variabel bebas adalah *knowledge management* dan *performance appraisal* sedangkan variabel terikat adalah pengembangan karir. Persamaan yang digunakan untuk menghitung regresi linear berganda menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Pengembangan Karir
- a : Intercept (konstanta)
- b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2  
X1 : *Knowledge Management*  
X2 : *Performance Appraisal*  
e : Nilai Residu.

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1     | (Constant)                  | 10.715     | 7.021                     |      |
|       | Knowledge Management (X1)   | .426       | .127                      | .402 |
|       | Performance Appraisal (X2)  | .359       | .130                      | .329 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 10.715 + 0,426 X_1 + 0,359 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai a sebesar 10.715 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel pengembangan karir belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *knowledge management* (X1) dan *Performance Appraisal* (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,426 menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* mempunyai pengaruh positif terhadap Pengembangan Karir yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Knowledge Management* maka akan mempengaruhi Pengembangan Karir sebesar 0,426. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai  $b_2$  sebesar 0,359 menunjukkan bahwa variabel *Performance Appraisal* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Pengembangan Karir yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel *Performance Appraisal* maka akan mempengaruhi Pengembangan Karir sebesar 0,359. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Bagi Instansi diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap pengetahuan yang dimiliki pegawainya melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dan usaha-usaha lain untuk menambah pengetahuan pegawai agar kinerjanya lebih baik yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja instansi.

### Uji T (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Tingkat signifikansi 5% atau 0.05 maka derajat bebas (db) atau *degree of freedom* (df) dapat dihitung dengan rumus  $df = nk-1$  ( $54-2-1$ ) = 12. Berdasarkan hasil ini maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,007.

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

| Model | t hitung                   | t tabel | Sig   |      |
|-------|----------------------------|---------|-------|------|
| 1     | Knowledge Management (X1)  | 3.359   | 2,007 | .001 |
|       | Performance Appraisal (X2) | 2.751   | 2,007 | .008 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Terdapat pengaruh positif variabel *Knowledge Management* (X1) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t *Knowledge Management* (X1) yaitu  $0,001 < \text{dari } 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3.359 > t \text{ tabel } 2,007$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Terdapat pengaruh positif variabel *Performance Appraisal* (X2) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t *Performance Appraisal* (X2) yaitu  $0,008 < \text{dari } 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2.751 > t \text{ tabel } 2,007$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Performance Appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

### Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016) uji simultan F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu *Knowledge Management* (X1) *Performance Appraisal* (X2) terhadap variabel terikat Pengembangan Karir (Y).

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

|   | Model             | F hitung | F tabel | Sig               |
|---|-------------------|----------|---------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 9.446    | 3,18    | .000 <sup>b</sup> |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F yaitu 9.446 dan F tabel 3,18, sehingga diketahui F hitung  $9.446 > F \text{ tabel } 3,18$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X1) dan *Performance Appraisal* (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan koefisien yang menjelaskan seberapa besar variabel dependen (pengembangan karir) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*knowledge management* dan *performance appraisal*) secara bersama-sama. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .520 <sup>a</sup> | .270     | .242              | 3.503                      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien R Square sebesar 0.270 yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari *knowledge management* dan *performance appraisal* terhadap pengembangan karir sebesar 0.270 atau 27%. Sedangkan sebesar 73% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian diperoleh bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge management*, maka semakin meningkat pengembangan karir pada instansi. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen pengetahuan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo telah berjalan optimal. Pengetahuan yang dimiliki pegawai tidak hanya dikelola dengan baik, tetapi juga didistribusikan secara merata, sehingga mendukung efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel *Knowledge Management* (X1) menunjukkan pengaruh besar dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y), dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,402, t hitung 3.359 > t tabel 2.007, dan signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan dalam organisasi berperan penting dalam mendorong pengembangan karir pegawai. Secara nyata, hal ini terlihat pada organisasi yang menyediakan akses terbuka terhadap informasi, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan memfasilitasi kolaborasi antar individu. Ketika pegawai dapat dengan mudah mengakses pengetahuan, mengikuti pelatihan internal, dan berbagi praktik terbaik, mereka lebih siap untuk mengambil peran yang lebih tinggi, menjalankan tanggung jawab baru, dan menunjukkan kesiapan untuk naik jenjang karir.

### **Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian diperoleh bahwa *Performance Appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *performance appraisal* dari pegawai dalam bekerja, maka akan meningkatkan pengembangan karir kedepannya. Penilaian kinerja yang transparan dan adil dianggap sebagai faktor kunci dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel *Performance Appraisal* (X2) menunjukkan pengaruh besar dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y), dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,329, t hitung 2.751 > t tabel 2.007, dan signifikansi  $0.008 < 0.05$ . Artinya, sistem penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur mampu mendukung proses pengembangan karir dengan lebih jelas. Dalam kondisi nyata, *performance appraisal* yang dilakukan secara rutin dengan indikator yang jelas seperti pencapaian target, kompetensi, dan sikap kerja dapat mengarahkan pegawai untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka. Hal ini memungkinkan manajemen memberikan umpan balik yang konstruktif dan membuat keputusan yang adil dalam promosi atau pelatihan lanjutan.

### **Pengaruh *Knowledge Management* Dan *Performance Appraisal* Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian diperoleh bahwa *Knowledge Management* dan *Performance Appraisal* berpengaruh secara positif signifikan terhadap Pengembangan Karir. Artinya semakin baik *knowledge management* dan semakin tinggi *performance appraisal* yang di hasilkan, maka semakin baik pula Pengembangan Karir yang dihasilkan.

Secara simultan *knowledge management* dan *performance appraisal* memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir, karena keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih produktif. Manajemen pengetahuan yang berfokus pada penerapan teknologi dan praktik manajemen modern membuat pegawai lebih mudah mengakses informasi dan alat yang mereka butuhkan untuk bekerja dengan lebih efisien. Ketika digabungkan dengan peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan profesional, pegawai tidak hanya memiliki alat yang tepat tetapi juga keterampilan yang diperlukan untuk memanfaatkan alat-alat tersebut secara maksimal.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Knowledge Management dan Performance Appraisal Terhadap Pengembangan Karir Pegawai ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Knowledge Management mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.
2. Variabel Performance Appraisal mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir Pegawai ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.
3. Variabel Knowledge Management dan Performance Appraisal berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Pengembangan Karir Pegawai ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

## **SARAN**

Saran Untuk Instansi

1. Bagi Instansi diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap pengetahuan yang dimiliki pegawainya melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dan usaha-usaha lain untuk menambah pengetahuan pegawai agar kinerjanya lebih baik yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja instansi.
2. Instansi diharapkan memperhatikan *performance appraisal* (penilaian kinerja) bagi setiap pegawainya, karena hasil daripada ini sebagai acuan untuk mengambil keputusan bagi keberlangsungan karir mereka, serta sebagai acuan hasil kerja para pegawai untuk instansi.
3. Untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai, disarankan agar instansi memperhatikan peningkatan pengalaman dan keterampilan kerja pegawai. Dapat diimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang menargetkan peningkatan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti dapat memperluas populasi dan sampelnya. Semakin banyak jumlah dari keduanya, maka semakin banyak pula yang akan menjadi jumlah responden yang digunakan. Karena hal tersebut akan memperbesar keakuratan penelitian serta mendapatkan hasil yang lebih baik untuk dikaji dikemudian hari untuk kepentingan ilmiah secara bersama-sama.
2. Peneliti diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang mampu mempengaruhi pengembangan karir serta variabel yang ada dalam penelitian ini.
3. Peneliti diharapkan mencari referensi terbaru mengenai penelitian ataupun teori yang serupa hal itu agar dapat mendapatkan temuan-temuan baru yang bisa dikaji kembali oleh peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 6(7), 442-436.
- Amiri, Nabeel, Rabiah, & Gouher. (2020). Leadership Styles and Organizational Knowledge Management Activities: A Systematic Review. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 22(3), 50-75.
- B Biki, Syamsul, Andi Yusninar Mendo, and Exzalin Hilala. 2021. "NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial KESUKSESAN IMPLEMENTASI SAP HUMAN RESOURCE INFORMATION." *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(7): 2430-36.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed., Vol. 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, D. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36-41.
- Hani Darmawati. (2021a). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36-41. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38>
- Hani Darmawati. (2021b). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36-41. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ilahude, Nanda Nursia, Irwan Yantu, and Syamsul B. Biki. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa." *Cerdikia : Jurnal Ilmiah Indonesia* 2(1): 1008-17.
- Lapalanti, Mohamad Zidhan Hidayat, Andi Juanna, Syamsul B. Biki, and Irwan Yantu. 2023. "Pengaruh Service Quality Dan Digital Marketing Terhadap Keputusan Berkunjung Pada Obyek Wisata Pantai Botutonuo Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango." *Jambura* 6(2): 450. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19861/6479>.
- Nonaka, Toyama, & Konno. (2000). *SECI, ba, and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation* (Vol. 33). Long Range Planning.
- Pakaya, S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 3(2), 82-96.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).

- Sari, D. P., & Yona, S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Sari, Desi, & Selvi. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 67–79.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018a). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i04.p09>
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018b). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i04.p09>
- Suadnyana, I. Kadek, & I Wayan. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 19–50.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 741–747.