

PENGARUH MANAJEMEN BAKAT, MANAJEMEN PENGETAHUAN, PENILAIAN KINERJA, KEPRIBADIAN DAN KREATIVITAS TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Helda Marini

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Korespondensi Penulis: Heldamariniss75@gmail.com

Evi Susanti Tasri

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Abstract. *This study aims to determine the effect of Talent Management, Knowledge Management, Performance Assessment, Personality, and Creativity on the Career Development of the Ministry of Religion's Office employees, Padang Pariaman Regency. The population in this study were all employees the Ministry of Religion, Padang Pariaman Regency, with as many as 62 people. By using the Multiple Linear Regression method. The results of this study indicate that talent management has a positive influence on employee career development at the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency, Knowledge management has a positive influence on the career development of employees of the Ministry of Religion Office of Padang Pariaman Regency, Performance appraisal has a positive influence on employee career development. Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency, Personality has a positive influence on the career development of employees of the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency, Creativity has a positive influence on the career development of employees of the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency.*

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Performance Appraisal, Personality and Creativity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Penilaian Kinerja, Kepribadian, dan Kreativitas terhadap Pengembangan Karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebanyak 62 orang. Dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen bakat memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, Manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, Penilaian kinerja memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, Kepribadian memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, Kreativitas memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Received Juni 30, 2022; Revised Juli 2, 2022; Juli 22, 2022

* Helda Marini, Heldamariniss75@gmail.com

Kata Kunci : Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Penilaian Kinerja, Kepribadian dan Kreativitas

LATAR BELAKANG

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang tercantum pada pasal 69 ayat 1 dan 2: (1) Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. 2, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Pengembangan karir PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Kabupaten Padang Pariaman adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Kantor ini mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam kabupaten berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan. Survei yang dilakukan peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman menunjukkan pertumbuhan karir dan kenaikan jabatan menjadi motivasi utama bagi profesional di Indonesia untuk tetap bertahan dengan tempat mereka bekerja, selain itu juga sebagai ajang untuk aktualisasi diri.

Pada umumnya hal-hal yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah prestasi kerja, kedisiplinan, ketaatan, tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan dan lain sebagainya. Sebuah organisasi harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang terstruktur mengenai manajemen bakat pegawai saat ini dan informasi apa saja yang diperlukan pegawai mengenai manajemen bakatnya di masa depan. Bagi seorang pegawai kualitas dan kuantitas dalam bekerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan. Seperti ketelitian dalam bekerja, karena hal itu akan mempengaruhi hasil daripada pekerjaan itu sendiri. Selain itu juga catatan kehadiran selama bekerja menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja. Kegunaan dari penilaian kinerja ini yaitu salah satunya dapat membantu dalam pengambilan keputusan mengenai perosalan kompensasi, promosi, transfer kerja dan lain sebagainya. Di mana kegiatan-kegiatan tersebut bisa berguna juga untuk memberikan kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya.

Penilaian kinerja yang dilakukan juga diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang tepat dan akurat mengenai proses kerja setiap pegawai sehingga bisa tercapainya untuk pengembangan karir mereka. Pengembangan karir merupakan proses untuk mengidentifikasi potensi karir pegawai, serta menerapkan langkah-langkah yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Untuk mengembangkan karir pegawai bisa dimulai dengan mengevaluasi

manajemen bakat pegawai yang biasa disebut dengan penilaian kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen bakat, Penilaian kinerja, Kepribadian dan Kreativitas terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

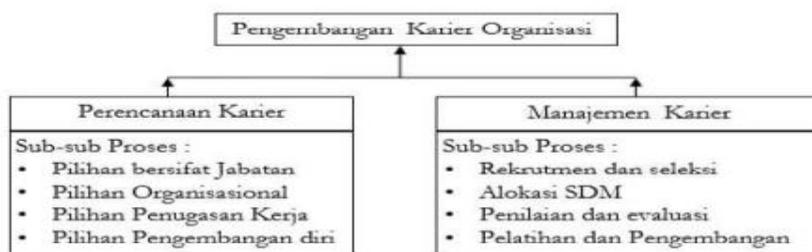
Karir merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Widyanti, 2018). Karir merupakan sebagai pola pengalaman kerja yang terdiri dari seluruh masa hidup seseorang dan yang umumnya dilihat dengan sejumlah fase atau tahapan yang mencerminkan transisi dari satu tahap kehidupan kedepan (Wishbay & Fitri, 2014). Pengembangan karir menurut didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pematapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang . Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pension.

Ada beberapa tahapan pengembangan karir dalam sebuah organisasi, tahapan ini lebih menekankan pada waktu dan usia sejak seseorang memasuki sebuah organisasi hingga usia pension. Tahapan-tahapan kebutuhan dan ekspektasi individu berubah sebagai berikut (Muspawi, 2017):

1. Tahap awal/pembentukan
2. Tahap lanjutan
3. Tahap mempertahankan
4. Tahap pensiun

Faktor–faktor pengembangan karir ada dua faktor dan dapat mempengaruhi pengembangan karir individu (Adekola, 2011), yaitu:

- 1) Perencanaan karir
- 2) Manajemen karir



Sumber: Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2012:188)

Gambar 1. Hubungan perencanaan, manajemen dan pengembangan karir

Menurut (Tusang & Tajuddin, 2015) yang dimaksud dengan manajemen bakat adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan organisasi dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (unique skill and high strategic value).

Pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber yang kompeten. Pengertian Penilaian Kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Menurut (Handoko, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah analisa kuantitatif dengan Obyek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2021 – Maret 2022 di seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 62 orang dengan menyebar kuesioner dan Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN**a. Uji Normalitas**

Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
N		62	62	62	62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.27	39.87	40.03	27.03	44.27	44.21
	Std. Deviation	3.654	3.890	3.229	1.975	3.622	3.512
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.111	.127	.134	.156	.119	.163
	Negative	.082	.094	.100	.102	.057	.074
	Kolmogorov-Smirnov Z	-.111	-.127	-.134	-.156	-.119	-.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.874	1.002	1.055	1.226	.934	1.281
		.430	.268	.216	.099	.348	.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS, 2022.

nilai sig (Y) adalah $0.118 > 0,05$

Nilai sig (X_1) adalah $0.229 > 0,05$

Nilai sig (X_2) adalah $0.242 > 0,05$

Nilai sig (X_3) adalah $0.542 > 0,05$

Nilai sig (X_4) adalah $0.324 > 0,05$

Nilai sig (X_5) adalah $0.089 > 0,05$.

Kesimpulan bahwa untuk variabel pengembangan karir, manajemen bakat, manajemen pengetahuan, penilaian kinerja, kepribadian dan kreativitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman berdistribusi Normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.01 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen bakat	.209	.085
	Manajemen pengetahuan	.091	.928
	Penilaian kinerja	.197	.845
	Kepribadian	.011	.991
	Kreativitas	1.452	.152

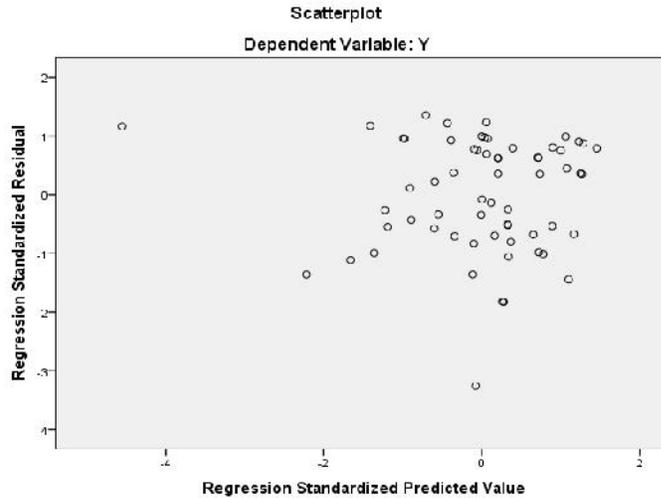
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel tersebut terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai Tolerance > 0.01 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastitas

Pada Gambar 2. terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $= 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.902	10.352		6.559	.000
	Manajemen bakat (X ₁)	.458	.092	.132	4.978	.000
	Manajemen pengetahuan (X ₂)	.314	.044	.088	7.136	.000
	Penilaian kinerja (X ₃)	.227	.027	.134	8.407	.000
	Kepribadian (X ₄)	.621	.187	.190	3.320	.003
	Kreativitas (X ₅)	.482	.157	.090	3.070	.002
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 67.902 + 0,458 (X_1) + 0.314 (X_2) + 0.227 (X_3) + 0,621(X_4) + 0,482 (X_5)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 67,902 yang berarti bahwa jika manajemen bakat, manajemen pengetahuan, penilaian kinerja, kepribadian dan kreativitas adalah nol, maka nilai variabel pengembangan karir berada pada 67,902 Hal ini berarti bahwa variabel manajemen bakat, manajemen pengetahuan, penilaian kinerja, kepribadian dan kreativitas memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Nilai koefisien regresi manajemen bakat bernilai 0,458. Hal ini berarti jika manajemen bakat peningkatan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,458 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi manajemen pengetahuan bernilai positif yaitu 0,314. Hal ini berarti bahwa jika manajemen pengetahuan naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,314 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi penilaian kinerja bernilai negatif yaitu 0,227. Hal ini berarti bahwa jika penilaian kinerja naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,227 satuan.
- e. Nilai koefisien regresi kepribadian bernilai positif yaitu 0,621. Hal ini berarti bahwa jika kepribadian naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,621satuan.
- f. Nilai koefisien regresi kreativitas bernilai positif yaitu 0,482. Hal ini berarti bahwa jika kreativitas naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,482 satuan.

d. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa manajemen bakat secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel manajemen bakat sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen bakat terhadap pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel manajemen pengetahuan sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen pengetahuan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel penilaian kinerja sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kepribadian sebesar $0,003 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini

diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepribadian terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima yang diajukan, bahwa kreativitas secara parsial berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kreativitas sebesar $0,002 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kreativitas terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

e. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	831.584	5	166.317	188.423	.000 ^b
	Residual	57.374	65	.883		
	Total	888.958	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 4.22.

Berdasarkan hasil analisis *Adjusted R square* adalah 0,934 hal ini berarti 93,40% pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi oleh variabel independen manajemen bakat, manajemen pengetahuan, penilaian kinerja, kepribadian, dan kreativitas. Sedangkan sisanya 6,60% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

**Tabel 5. Hasil Uji *R Square*
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.940	.934	.938

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

F. Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen bakat terhadap Pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen bakat memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen bakat menentukan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin tinggi manajemen bakat pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

2. Pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap Pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen pengetahuan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman menentukan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin tinggi manajemen pengetahuan instansi, maka akan menurunkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki koefisien 0.314 yang artinya manajemen pengetahuan kerja memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen pengetahuan yang tinggi dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Padang Pariaman, maka harus membentuk manajemen pengetahuan yang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang ada instansi.

3. Pengaruh Pengaruh Penilaian kinerja terhadap Pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa penilaian kinerja menentukan pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin bagus dan baik penilaian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman suatu instansi maka akan meningkatkan pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman .

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel penilaian kinerja memiliki koefisien 0.530 yang artinya penilaian kinerja memiliki pengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dapat berperan dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus menciptakan penilaian kinerja yang bagus pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada instansi.

4. Pengaruh Kepribadian terhadap Pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian menentukan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin bagus dan baik kepribadian pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman suatu instansi maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman .

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kepribadian memiliki koefisien 0.621 yang artinya kepribadian memiliki pengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian dapat berperan dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus menciptakan kepribadian yang bagus pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada instansi.

5. Pengaruh Kreativitas terhadap Pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan Rata-Rata. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas menentukan pengembangan karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin bagus dan baik kreativitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman suatu instansi maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman .

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kreativitas memiliki koefisien 0.482 yang artinya kreativitas memiliki pengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas dapat berperan dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus menciptakan kreativitas yang bagus pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis dapat disimpulkan bahwa Manajemen bakat memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman kemudian Manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sedangkan Penilaian kinerja memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dan Kepribadian memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman terakhir Kreativitas memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh manajemen bakat, manajemen pengetahuan, penilaian kinerja, kepribadian, dan kreativitas terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang dipakai pada penelitian ini.
2. Bagi pihak manajemen instansi diharapkan agar memperbaiki dan meningkatkan manajemen bakat dan manajemen pengetahuan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Karena untuk mencapai produktifitas dan pencapaian tujuan instansi yang lebih baik dibutuhkan manajemen bakat dan manajemen pengetahuan yang rendah serta loyalitas dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Ketika manajemen bakat, manajemen pengetahuan rendah, penilaian kinerja kepribadian dan kreativitas yang bagus di instansi dengan seimbang maka pengembangan karir pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, L. (2014). Teori Konsep diri Carl R. Rogers 1. *Muaddib*, 3(1).
- Angliawati, R. Y., & Maulyan, F. F. (2020). Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2).
- Anugerah, U., & Prabandini, O. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Prenadamedia Group*.
- Fatwikiningsih, N. (2020). Teori Psikologi Kepribadian Manusia. *Penerbit Andi (Anggota IKAPI)*.
- Fitri, R. W. dan K., & Jurusan. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 22(2).
- Garvin, D. A. (2000). Learning Organizations at Work: Harvard B-School Professor David Garvin discusses Learning in Action. In *Corporate University Review* (Vol. 8).
- Handoko. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. In *Pengantar Manajemen*.
- Herschbach, D. R. (2017). Michael Polanyi: Patriarch of Chemical Dynamics and Tacit Knowing. In *Angewandte Chemie - International Edition* (Vol. 56, Issue 13). <https://doi.org/10.1002/anie.201610968>
- Hutapea, B. (2012). Traits-personality and perceived organizational support as predictors of organizational commitment among elementary school male teachers abstract. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 16(2).
- Karim, B. A. (2020). Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu. *Education and Learning Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.33096/eljour.v1i1.45>

- Karim, R. (2022). *Teknik Pengumpulan Data, Pengertian dan Jenis*. Penerbitbukudeepublish.Com.
- Mangkunegara, A. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 17(1), 114–122*.
<https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. In *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Widya Mandala Madiun, 1(1)*.
- Pujaastawa, I. B. G. (2016). Teknik wawancara dan observasi untuk pengumpulan bahan informasi. *Universitas Udayana*.
- Qian, M., Plucker, J. A., & Yang, X. (2019). Evidence of the Psychometric Integrity of the Creative Personality Scale using Item Response Theory Models. *Creativity Research Journal, 31(3)*. <https://doi.org/10.1080/10400419.2019.1647758>
- Rahman. (2020). Bagaimana Menulis Manfaat Penelitian? In *Selasa, 09 Juni 2020*.
- Rivai Veitzhal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Rufaidah., E., & Kodri. (2020). *Strategi Inovasi dan Kreativitas Berwirausaha Era Revolusi 4.0. 0, 1–118*.
- Sedarmayanti, S., Risman, H., & Soliha, F. (2019). Evaluasi Talent Manajemen System PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 16(1)*. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.166>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Bisnis Edisi 6 Buku 2. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. *Yayasan Kita Menulis, 1*.
- Widyanti, R. (2018). Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik. *Rizky Artha Mulia, 1–26*.
[http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku Manajemen Karir.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku%20Manajemen%20Karir.Rahmi%20Widyanti.pdf)
- Zakky. (2018). Pengertian Instrumen Penelitian Menurut Para Ahli (Arikunto, Sugiyono, dkk). *Zona Referensi*.