

PENILAIAN KINERJA DALAM PENENTUAN REMUNERASI MELALUI PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MOJOKERTO

Heri Susanto dan Teguh Soedarto

Program studi Doktorat Manajemen Agribisnis UPN Veteran Jatim

***Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap penentuan Remunerasi pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap penentuan Remunerasi melalui pengembangan karir pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto sejumlah 57 (lima puluh tujuh) orang. Jumlah sampel yang akan diteliti sama dengan jumlah populasi dari subyek yang akan diteliti, yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Dari hasil uji secara parsial dengan analisis path, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Dari hasil penelitian ini pengembangan karir berkorelasi yang sedang sebesar 0,461 terhadap Remunerasi. Pada penelitian ini variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Remunerasi..*

Kata kunci : penilaian kinerja, Remunerasi dan pengembangan karir

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai sehingga untuk mewujudkan suatu tujuan maka setiap organisasi pasti memiliki visi, misi dan strategi sebagai sarana untuk mencapainya. Tentu itu bukanlah hal mudah untuk dilakukan karena berkaitan dengan pertimbangan terhadap aspek manajemen dan lingkungannya. Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu tujuan atau rencana yang telah ditetapkan telah dilaksanakan dalam kegiatan operasi organisasi adalah dengan mengukur kinerja. Setiap organisasi termasuk organisasi sektor publik perlu mengetahui kinerjanya untuk mengetahui hasil pencapaiannya. Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang menggunakan dana publik untuk menyediakan kebutuhan barang dan jasa publik. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi sektor publik. Didalam sistem pengendalian manajemen pada suatu organisasi, pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban yang dibandingkan dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. (Oliviana, 2019)

Fenomena pengukuran keberhasilan yang hanya menekankan pada input banyak mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Oleh karena itu dipertimbangkan untuk memperbaiki indikator keberhasilan suatu instansi pemerintah agar lebih mencerminkan kinerja sesungguhnya. Tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh aktivitas. Tingkat keberhasilan harus diukur tidak semata-mata kepada input dari program instansi tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak dari program instansi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Melalui suatu pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

SENAJA Prosiding Seminar Nasional Manajemen Jayanegara
Digital Ekonomi : Trend, Peluang dan Tantangan

Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto sebagai unsur pemerintahan daerah di bidang pertanian merupakan organisasi pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam upaya mengembangkan pertanian di Kabupaten Mojokerto. Peranan strategis tersebut, yaitu sebagai penyelenggara kebijakan operasional di bidang tanaman pangan dan hortikultura dan penyelenggara kebijakan operasional di bidang agribisnis. Sebagai sektor penting dalam perekonomian yang menyerap tenaga kerja, sektor pertanian menjadi sektor penting sehingga pemerintah daerah perlu memberikan perhatian yang serius dalam pembangunan pertanian.

Potensi Daerah Kabupaten Mojokerto sampai tahun 2021 masih tetap bertumpu pada sektor pertanian. Hal ini ditunjukkan dengan andil peranan sektor pertanian yang paling dominan dalam pembentukan struktur perekonomian Kabupaten Mojokerto. Dilihat dari hasil ini pemerintah daerah harus aktif dalam mengembangkan sektor pertanian di kabupaten Mojokerto, terutama meningkatkan produksi tanaman pangan pada tahun-tahun berikutnya di kabupaten Mojokerto. Pada dasarnya proses pembangunan pertanian tidak hanya ditunjukkan untuk menghasilkan produk semata, akan tetapi bersamaan kegiatan pertanian adalah dalam rangka menciptakan lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan, sekaligus dalam upaya pengentasan kemiskinan masyarakat di pedesaan.

Gambaran kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto Tahun 2020 dapat diketahui dari hasil pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja yaitu dengan membandingkan antara target dengan capaian. Selanjutnya, untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan program / kegiatan di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis tersebut, maka perlu dilakukan Pengukuran Kinerja terhadap sasaran strategis dan Anggaran APBD Tahun 2020 pada Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto adalah sebesar Rp 6.294.633.660, sedangkan untuk realisasinya adalah sebesar Rp 5.076.291.576. Realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja Dinas Pertanian dalam mencapai target sasaran yang telah ditentukan dalam Perjanjian Kinerja dapat dilihat pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Realisasi dan Anggaran

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja (%)			Nama Program	Keuangan		
		Target	Realisasi	% Capaian		Alokasi	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Kesejahteraan Petani	% Peningkatan Nilai Tukar Petani	100,85	100,80	99,95%	1. Program Peningkatan Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura	817.755.000,-	731.004.368,-	89,39%
	% Peningkatan Produksi				2. Program Peningkatan Produksi Tan. Perkebunan	979.803.000,-	207.425.500,-	21,17%
	- Padi	1,47	(0,43)	(29,25)	3. Program Peningkatan Produksi Peternakan	777.077.000,-	753.628.000,-	96,98%
	- Jagung	2,44	(4,27)	(175)				
	- Kedelai	11,11	(21,15)	(190,37)	4. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Pertanian	367.459.000,-	333.779.000,-	90,83%
	- BawangMerah	2,94	12,16	414				
	- Cabai	5,88	(13,49)	(229)				
	- Tebu	2,80	5,53	197,5				
	- Tembakau	2,50	(10,97)	(438,8)	5. Program Peningkatan Kualitas BahanBaku	1.046.105.000,-	920.595.000,-	88,86%
	- Kopi	4,30	4,95	115,12				
	- Cengkeh	3,30	(3,61)	(109,40)				
	- Kakao	4,40	0,20	4,54	6. Program Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner	524.242.000,-	482.222.040,-	91,98%
	- Daging	16,00	10,17	63,56				
	- Telur	7,00	20,84	297,71	7. Program Penyuluhan	412.640.000,-	386.632.500,-	93,70%
- Susu	2,00	4,74	237					
Meningkatnya pelayanan kesekretariatan	% Indeks Kepuasan ASN	74%	75%	101,35%	1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	939.011.260,-	839.780.068,-	89,93%
					2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	406.193.400,-	387.877.100,-	95,49%
					3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	14.538.000,-	14.538.000,-	100%
					4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	9.810.000,-	9.810.000,-	100%

Sumber: Sub Bagian Penyusunan Program dan Sub Bagian Keuangan Diperta

Dari Tabel 10. di atas dapat dilihat bahwa realisasi penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2020 pada Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto adalah sebesar Rp 6.294.633.660, sedangkan untuk realisasinya adalah sebesar Rp 5.076.291.576 dengan tingkat efisiensi 19,36%,

Hal ini berarti kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto mengalami penurunan jika dibandingkan dengan Tahun 2019, di mana realisasi penyerapan anggaran sebesar 87,53% atau Rp 8.336.686.745 dari pagu anggaran Rp 9.524.705.760. Hal ini menjadi permasalahan bagi Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Permasalahan tersebut mengindikasikan hasil kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto mengalami penurunan kinerja pegawai artinya masih perlunya adanya perbaikan pada kinerja pegawai sehingga bisa meningkatkan hasil kinerja pegawai dan dapat mencapai target instansi. Penilaian kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dinilai berdasarkan efektivitas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, penelitian ini diberi judul “PENILAIAN KINERJA DALAM PENENTUAN REMUNERASI MELALUI PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MOJOKERTO”

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini antara lain: 1) Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap penentuan Remunerasi pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto ? dan 2) Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap penentuan Remunerasi melalui pengembangan karir pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto ?

Landasan Teori

Penilaian Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2012) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai. Menurut Bacal (2011) dalam terjemahan Surya Dharma Yanuar Irawan, penilaian prestasi kerja atau evaluasi kinerja adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan pegawai yang bekerja sama untuk menilai kemajuan yang telah dicapai pegawai ke arah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik.

Handoko (2014) mengatakan penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi- kontribusi dari individu dalam organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Zainal *et al.*, (2015:408) menjelaskan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap Remunerasi pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang,
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawai memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Remunerasi

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269) menyatakan bahwa remunerasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2014:262) berpendapat bahwa sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada karyawan. Menurut Handoko (2011:157) mengemukakan bahwa hal yang harus diperhatikan dalam rancangan sistem remunerasi adalah sebagai berikut:

- a) Adil dan Proporsional, adil yang dimaksud adalah objektivitas dalam menetapkan nilai nominal dan harus sesuai dengan proporsional seperti: tanggung jawab, jabatan yang diemban, jenis pekerjaan, prestasi kerja karyawan, risiko pekerjaan yang dihadapi.
- b) Layak dan Wajar, hal ini dimaksudkan bahwa remunerasi yang diberikan harus layak dan wajar, dan tentunya saling menguntungkan kedua belah pihak, baik dari

perusahaan maupun pekerjanya. Namun yang harus diakui bahwa ada parameter yang digunakan untuk menetapkan upah dan gaji karyawan di perusahaan yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

- c) Sistem Merit, remunerasi diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter penilaian kinerja.
- d) Kompetitif, maksudnya adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan.
- e) Transparan, transparan artinya ada keterbukaan dalam penetapan gaji dan tunjangan, menetapkan syarat kenaikannya masing-masing harus diketahui dan mudah dipahami oleh pekerja atau karyawan

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir (Simamora, 2001:504).

Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang (Simamora, 2001:504).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Penelitian asosiatif (hubungan) adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:11). Dalam penelitian ini dilakukan hipotesis-hipotesis mengenai hubungan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir, hubungan pengembangan karir terhadap Remunerasi dan hubungan penilaian kinerja terhadap Remunerasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto sejumlah 57 (lima puluh tujuh) orang. Menurut Arikunto (2006), "Jika jumlah subyeknya kurang dari 100 (seratus), maka lebih baik semua subyeknya meliputi semua subyek yang terdapat di dalam populasi". Menurut Sugiyono (2003), bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel disebut *sampling* jenis atau istilah lainnya adalah *sensus*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sama dengan jumlah populasi dari subyek yang akan diteliti, yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Berikut adalah operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

1. Penilaian Kinerja (X)
2. Remunerasi (Y)

3. Pengembangan Karir (Z)

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Manfaat dari model analisis jalur adalah untuk menjelaskan fenomena yang diteliti, memprediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Setelah melakukan langkah-langkah dalam metode analisis path maka dilakukan teknik pengolahan data dengan Uji Asumsi yaitu Uji Normalitas dan Uji Linieritas. Selanjutnya yang terakhir adalah uji hipotesis yaitu Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji t

Tabel 2.
Analisis Uji t Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,368	4,584		1,607	,114
	penilaian Kinerja	,800	,111	,698	7,226	,000

a. Dependent Variable: Peng Karir

Sumber : Hasil Analisis Data, 2021.

Tabel 3
Analisis Uji t Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Remunerasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,071	11,428		2,894	,005
	penilaian Kinerja	,693	,376	,486	2,513	,010
	Peng Karir	,782	,329	,400	2,380	,021

a. Dependent Variable: Remunerasi

Sumber : Hasil Analisis Data, 2021.

2. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4
Analisis Uji Koefisien Determinasi (R Square) Penilaian kinerja terhadap Remunerasi melalui Pengembangan Karir
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,216	,187	6,744

a. Predictors: (Constant), Peng Karir, penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Remunerasi

Tabel 5
Analisis Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,478	2,768

a. Predictors: (Constant), penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Peng Karir

Sumber : Hasil Analisis Data, 2021

3. Analisis Dengan Diagram Jalur (Path Analysis)

Tabel 6
Analisis Koefisien Korelasi Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, dan Remunerasi

		penilaian Kinerja	Peng Karir	Remunerasi
penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	,698**	,366**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	57	57	57
Peng Karir	Pearson Correlation	,698**	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	57	57	57
Remunerasi	Pearson Correlation	,366*	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Analisis Data, 2021.

Berdasarkan hasil diatas untuk nilai probabilitas penilaian kinerja dengan pengembangan karir diperoleh nilai probabilitas = 0,000 < 0,01 sehingga terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas penilaian kinerja dengan Remunerasi = 0,000 > 0,01 artinya terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas pengembangan karir dengan Remunerasi = 0,000 < 0,01 artinya terdapat korelasi yang signifikan.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir (Hipotesis 1)

Pada H1 dapat membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Taniya & Dewi (2009) bahwa penilaian prestasi kerja telah terbukti efektif dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap pengembangan karir pegawai. Dari hasil uji parsial pada tabel diatas variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir dengan menghasilkan nilai sig = 0,000 < 0,05, artinya pengujian variabel penilaian kinerja memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karir pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji korelasi penilaian kinerja memiliki korelasi yang kuat sebesar 0,698 terhadap pengembangan karir. Selain itu penilaian kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,226 lebih besar dari nilai t tabel 1,672. Dari hasil koefisien determinasi didapat hasil uji sebesar 0,487, Artinya penilaian kinerja yang baik akan

berakibat pada peningkatan pengembangan karir karyawan sebesar 48,7% dan sisanya 51,3% dipengaruhi faktor diluar model. Dari hasil ini maka hipotesis pertama penelitian dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Remunerasi (Hipotesis 2)

Pada H2 variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Remunerasi dengan nilai signifikan $0,010 < 0,005$ artinya pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap Remunerasi. Hal ini sejalan untuk mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Taniya & Dewi (2009) dimana pengembangan karir berperan untuk meningkatkan motivasi karir serta Remunerasi. Dari hasil penelitian ini pengembangan karir berkorelasi yang sedang sebesar 0,010 terhadap Remunerasi. Sebesar 21,6% variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap Remunerasi dan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi. Sehingga dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil ini maka hipotesis kedua penelitian dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Remunerasi (Hipotesis 3)

Pada H3 dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Haider et al., (2013) dan Lillian et al., (2011) dimana terdapat pengaruh positif antara penilaian kinerja terhadap Remunerasi. Pada penelitian ini variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Remunerasi karena nilai sig = $0,010 < 0,05$. Dari hasil uji korelasi penilaian kinerja memiliki korelasi yang lemah sebesar 0,366 terhadap Remunerasi. Artinya semakin rendah penilaian kinerja maka semakin lemah Remunerasi. Penilaian kinerja memberikan pengaruh sebesar 21,6% terhadap Remunerasi melalui pengembangan karir, sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh faktor diluar model regresi. Dari hasil ini maka hipotesis ketiga penelitian dapat diterima kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto untuk melihat pengaruh penilaian kinerja terhadap Remunerasi melalui pengembangan karir, maka kesimpulan yang dapat dibahas adalah sebagai berikut:

- 1). Dari hasil uji secara parsial dengan analisis path, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif sebesar 0,000 pada taraf signifikansi 5% antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Dari hasil ini maka hipotesis pertama penelitian dapat diterima kebenarannya.
- 2). Dari hasil penelitian ini pengembangan karir berkorelasi yang sedang sebesar 0,461 terhadap Remunerasi. Sebesar 21,6% variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap Remunerasi dan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Remunerasi dengan nilai sig = $0,021 < 0,05$. Dari hasil ini maka hipotesis kedua penelitian dapat diterima kebenarannya.
- 3). Pada penelitian ini variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Remunerasi karena nilai sig = $0,010 < 0,05$. Penilaian kinerja hanya memberikan pengaruh sebesar 21,6% terhadap Remunerasi melalui pengembangan karir, sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh faktor diluar model regresi. Dari hasil ini maka hipotesis ketiga penelitian dapat diterima kebenarannya.

Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas maka pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala dapat lebih dioptimalkan dengan mengutamakan keutamaan penilaian kerja tersebut sehingga setiap pegawai tidak beranggapan bahwa penilaian kinerja itu hanya sebuah syarat dalam pengembangan karir.
2. Penilaian hasil kinerja yang nyata mutlak harus dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai sehingga mempunyai pengaruh yang baik terhadap pengembangan karir pegawai.
3. Diharapkan dengan adanya sistem penilaian kinerja untuk pengembangan karir dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan Remunerasi dan dikemudian hari akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Ardianto, Muhammad. 2010. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Mandiri Indonesia*. Universitas Islam Riau. Skripsi. Tidak dipublikasikan
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:Grasindo, Jossey-Bass Inc.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Iqbal-Nadeem, Naveed Ahmad, ZeeshanHaider, YumnaBatool, dan Qurat-ul-ain. 2013. *Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Involving the Moderating Role of Motivation*.
- Jachjasaputra, H. 2004. *Banyak Keluhan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah*. www.jabar.go.id
- Lillian et al., 2010. *Dampak Penilaian Kinerja Terhadap Sistem Pegawai Negeri di KementerianPekerjaan Umum di Kenya*.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber DayaManusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Noe, R.A, et al., 2003. *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, 4thEdition*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Rebertson, Gordon. 2002. *Loka Karya Review Kinerja*. Jakarta: BPKP dan Executive Education Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2008. *Performance*

- Apparaisal. Cetakan Pertama.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saputra, Bobby Wiryawan. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja.* Bandung:Harapan Bangsa Business School
- Schuler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan. 2012. *Remunerasi: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: CV Alfabeta
- Tangkuman, Kevin., Tewal, Bernhard. dan Trang, Irvan. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.* Jurnal EMBA Vol.3 No.2.
- Taniya, Mira dan Dewi Christina. 2009. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada PT. Integrated Facility Services.*
- Umar, Husein. 2001. *Riset Akuntansi: Metode Riset Sebagai Cara Penelitian Ilmiah.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga.* Jakarta: Grafindo Persada