

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa remunerasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa besaran remunerasi yang semakin besar akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo. Koefisien regresi untuk hipotesis pertama yakni positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa disiplin kerja dampak yang baik bagi kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja merupakan pemoderasi yang baik sebab interaksi remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo. Nilai Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa interaksi remunerasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Interaksi yang baik tersebut juga dapat dilihat dari *Standardized Coefficient* variabel remunerasi pada saat dimoderasi dengan disiplin kerja.

4. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,784 yang menunjukkan bahwa sebesar 78,4% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi dan disiplin kerja yang merupakan pemoderasi yang baik bagi persamaan regresi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak pimpinan Universitas Negeri Gorontalo perlu untuk membenahi berbagai kekurangan dari kebijakan remunerasi, sehingga jenis *reward* ini akan benar-benar menambah nilai manfaat dan dirasakan dengan baik oleh para pegawai sevititas dosen yang ada di Universitas Negeri Gorontalo.
2. Sebaiknya pihak pimpinan Universitas Negeri Gorontalo meningkatkan disiplin pegawai dengan cara melakukan pengawasan melekat (*waskat*) bagi pegawai melalui kepala-kepala sub bagian serta menetapkan sanksi tegas bagi pegawai yang memiliki masalah dengan disiplin kerja.
3. Sebaiknya bagi peneliti selanjutnya meneliti faktor lain yang terkait dengan kinerja pegawai. Sebab dalam penelitian ini pengaruh dari kedua variabel bebas hanya sebesar 78,4%. Disamping itu perlunya rekonstruksi pada bentuk instrumen penelitian (*kusioner*) yakni dengan menggunakan skala *Guttman*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar, Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetakan Kesebelas Bandung: Remaja Rosdakarya
- (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. CETAKAN Keempat. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Al-Rasyid, Harun. 2003. *Statistika Sosial*. Bandung : Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran
- Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014
- Azis, Anharudin dan Fitrotun Niswah. (2013). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*. Publika. Vol 1 No 2
- Draf Peraturan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor Tahun 2014 tentang Pedoman Penetapan Kinerja, Evaluasi Kependidikan Dan Tugas Tambahan Dalam Rangka Pelaksanaan Remunerasi DiLingkungan Universitas Negeri Gorontalo
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- 2009. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustika Roza. (2013). *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri Yang Berperangkat Bribda S/D Bripka)*. *Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 1, Nomor 1, Januari 2013 : 22-31.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Isna, Alizar & Wardo,. 2012. *Analisis data kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Keban, Yeremias T. 2004 *enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- 2008. *enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

- Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 010/UN47/KU/2015 tentang Penetapan Kelas Jabatan dan Besaran Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo.
- Kristina Dina. (2015) *Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Skripsi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: Alfabeta.
- Mohi Susan (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Universitas Negeri Gorontalo). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Gorontalo
- Raharjo Setya Kuncoro (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta). *Skripsi. Fakultas*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P Stephen dan Timothy, A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica, ef al. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Manajemen pengganjian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusaha*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Saiya Irdhoanto Zacke (2016). Menganalisis Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kariyawan (Studi Pada Kariyawan Departemen SDM PT.Semen Persero Tbk)
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sancoko Bambang. (2010). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan-Appr 2010, hlm 43-51 ISSN 08-3844 Volume 17, Nomor 1.
- Santoso, Singgih. (2010). Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Gramedia
- 2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis. Yogyakarta : Andi
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Siagian, P Sondang. (2003). Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksaras
- Simajuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Yogyakarta: Graha Ikmu, 2012.
- Sofa (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
-2015. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi (STD)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, & Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 2003.
- Surya. 2004. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Poenerbit PT Pustaka Pelajar.
- Su'udin Farid. (2016). Iklim Organisasi, Remunerasi, Mutasi, Personal, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada KPP Pratama Bandung Selatan). *Jurnal Manajemen & Bisnis*. ISSN: 1892-8486, Volume 13 Nomor 3 Juni 2016.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas , dan Pegawai Pada Perguruan Tinggi yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Valensia Angelina Wisti Dapu. 2015. The influence of work discipline, leadership, and motivation on Employee performance at PT. Trakindo utama manado. *Journal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.352-361

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

----- 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.: PT. RajaGrafindo Persada.

Widyastuti Yeni (2010) Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara (KPPN). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Bandung: Penerbit : Alfabeta