

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif oleh variabel remunerasi terhadap variabel produktivitas kerja di Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) UNG. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan besar pencapaian produktivitas kerja pegawai di pengaruhi oleh faktor pemberian remunerasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemberian remunerasi pada Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) UNG diberikan sesuai dengan beban kerja, waktu yang tepat. Sehingga hal ini akan membuat para pegawai merasa lebih termotivasi dalam bekerja untuk pencapaian visi dan misi organisasi.
2. Sebaiknya untuk pimpinan agar lebih memperhatikan terkait dengan indikator manajemen produktivitas dan indikator hubungan antar lingkungan kerja yang peningkatannya belum terlalu maksimal di bandingkan dengan indikator yang lain. Hal ini yang harus menjadi fokus perhatian pimpinan agar gagasan visi dan misi dapat di wujudkan.

3. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan hasil pekerjaan yang dihasilkan para pegawai. Hal ini karena jika pekerjaan yang dihasilkan berkualitas, maka akan mewujudkan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain terkait dengan Produktivitas Kerja Pegawai, walaupun nilai koefisien determinasi sebesar 90,0%, namun ada faktor lainnya yang ikut mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, kemampuan individu setiap pegawai, disiplin pegawai, dan pengalaman kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Helmy, 2015. *Sistem Remunerasi Dosen Badan Layanan Umum Perguruan Tinggi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Arianto Panji, 2017. *Implementasi Kebijakan Remunerasi Dosen Di Universitas Lampung Sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen*. Edisi ketiga. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Kadir Abd. Rahmat, 2015. *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Gorontalo*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo (UNG).
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 993/KMK.05/2015 “tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi”.
- Kristina Dina, 2015. *Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sekretariat Negara Rempublik Indonesia*. Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Muhammad Hifdzul, Rustono Anthon, 2015. *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero)*. Bandung: Universitas Telkom.

Nasution. M.N. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Paradiman Abdilah, 2016. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Kementerian Perindustrian*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

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 negeri yang menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum*”.

Pratama Avian Wildan, 2017. *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi*. Malang: Universitas Brawijaya.

Purwaningsih, A. 2012. *Pengaruh Remunerasi Finansial dan Remunerasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Danamon Card Center Surabaya Cabang Genteng*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. STIESIA.

Ramadhan Muhammad, Syarifuddin, 2016. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang*. Bandung: Universitas Telkom.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tahir A. Andika, 2015. *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Gorontalo*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo (UNG).

Tilola Sri Rahayu, 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo*. Skripsi. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo (UNG).

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :PUSTAKA PELAJAR.

Yuliani Eliza, 2015. *Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Betjik Djojo Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).



A. IDENTITAS

Nama : Winto R. Djafar
Nim : 931 414 101
Angkatan : 2014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Prodi : S1 Manajemen
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Mahasiswa

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pendidikan Formal

- ✓ TK Dharma Wanita Kombutokan 2002
- ✓ SDN Inpres 2 Kombutokan 2008
- ✓ SMPN 4 Totikum 2011
- ✓ SMKN 2 Luwuk 2014
- ✓ Tingkat Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Gorontalo 2018.

2. Pendidikan Non Formal

- ✓ Peserta Magang Jurusan Manajemen di RS. Islam Gorontalo 2017
- ✓ Peserta Kuliah Kerja Sibermas (KKS) dan Kuliah Kerja Nyata (KKN-RM) di Desa Molalahu Kec. Pulubala Kab. Gorontalo
- ✓ Peserta Orientasi Kader Montolutusan (OKM) KPMI-Bangkep 2014
- ✓ Peserta Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) KPMI-Bangkep 2015
- ✓ Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) S1 Manajemen 2015
- ✓ Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen 2016
- ✓ Pengurus paguyuban KPMI-Bangkep periode 2015-2016