

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dosen dari responden yang terwakilkan menunjukkan bahwa sistem penetapan *grade* (beban kerja) dapat terimplementasi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju akan penetapan *grade* yang didasarkan atas unsur kompetensi/kemampuan, golongan/jabatan fungsional dan masa kerja/pengalaman kerja dosen.
2. Persepsi dosen dari responden yang terwakilkan menunjukkan bahwa sistem penetapan tarif dapat terimplementasi dengan baik. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa sistem penetapan tarif merupakan salah satu penentu besaran remunerasi yang diberikan.
3. Persepsi dosen dari responden yang terwakilkan menunjukkan bahwa sistem pelaporan kinerja dapat terimplementasi dengan baik. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa sistem pelaporan kinerja di Universitas Negeri Gorontalo sudah dimengerti atau dipahami oleh setiap dosen.
4. Persepsi dosen dari responden yang terwakilkan menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dapat terimplementasi dengan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan di Universitas Negeri Gorontalo sudah sesuai dengan peraturan yang

berlaku, hal ini juga menggambarkan bahwa adanya dasar penilaian kinerja dalam pemberian remunerasi dan komponen penilaian yang digunakan saat ini sudah menggambarkan bagaimana seharusnya kinerja seseorang dinilai.

5. Persepsi dosen dari responden yang terwakilkan menunjukkan bahwa sistem penghargaan dapat terimplementasi dengan baik.

## **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Walaupun berada dalam kategori baik, sebaiknya pihak Universitas perlu mengkaji kembali kebijakan remunerasi, sistem remunerasi belum menggambarkan prinsip remunerasi yang efektif.
2. Sebaiknya pihak Universitas perlu mempertimbangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi diberikan remunerasi yang lebih tinggi, karena melihat hasil statistik deskriptif untuk pernyataan tersebut memiliki skor aktual tertinggi dan berada dalam kriteria sangat baik dari beberapa pernyataan yang dinyatakan dalam indikator penghargaan.
3. Keterbatasan penelitian ini yakni adanya salah satu fakultas yang tidak terwakilkan menjadi responden sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan menjadi persepsi dosen Universitas Negeri Gorontalo dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner

sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

4. Penelitian ini hanya sebatas persepsi bukan implementasi. Jadi disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai implementasi remunerasi dan faktor lain yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan dalam pemberian remunerasi misalnya pendapatan kampus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Muhammad, dan Sudirman. (2016). Implementasi Kebijakan Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. *JIAP Vol. 2 No. 3 (2016) 65-73*
- Andriani, N. P. at all. (2013). *The Mechanism of Preparation on Purwodadi Botanical Garden Unit Towards Remuneration (Study at Purwodadi Botanical Garden Office-Pasuruan Regency)*. Vol. 1 No. 1.
- Angliawati, Ria. (2016). Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: *Theoretical Review. Ecodemica*, Vol. IV, No. 2
- Arianto, Panji. (2017). Implementasi Kebijakan Remunerasi Dosen di Universitas Lampung Sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum. *Skripsi Universitas Lampung*
- Desvaliana, Vuty. (2012). Hubungan Remunerasi Dengan Tingkat Employee Engagement di Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- Dwiyanto, Agus, dkk. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fadhilah, Putti. (2016). Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Skripsi Ekonomi Pembangunan*
- Fitria, Idris, dan A. R. Kusuma. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (3):1691-1704 ISSN 2338-7637
- Hameed, A.et all. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*.*International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No. 2.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Hermawan, Asep. (2006). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo
- Ikhsan, Arfan. (2008). *Akuntansi Sumberdaya Manusia; Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 546/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- 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.
- Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo tentang Perubahan atas Keputusan Rektor Tahun 2017 tentang Penetapan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Penilaian Prestasi Kerja Bagi Jabatan Dosen (Tenaga Pendidik) dan Tugas Tambahan dalam Rangka Pelaksanaan Remunerasi di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.
- Mamoon, Zafor. (2013). *Human Resources Accounting For Decision Making. International Journal of Innovative Research & Development. Vol 2 Issue 4. ISSN: 2278 – 0211 (Online)*.
- Masinambow, Cahriani, Adolfini dan Rita Taroreh. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 ISSN 2303-1174*
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mohi, Susan. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo). *Skripsi*, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo
- Nugroho, Adityo Agung. (2013). Pengaruh Penilaian dan Evaluasi Kinerja Terhadap Penentuan *Grade Remunerasi* Pegawai. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 14, No. 2*.

- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Paujjah, Saripah. (2014). *Remunerasi*. [online]. Tersedia: <https://saripahpjh.wordpress.com/2014/12/03/remunerasi/>. [7 Januari 2018]
- Paul, SALAUOdunayo at all. (2014). *Modelling The Relationship Between Performance Appraisal and Organizational Productivity In Nigerian Public Sector. International Journal of Research in Management. Issue 4, Vol. 6. ISSN 2249-5908*
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 24/PMK.05/2015 tentang Tarif Layanan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo Pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 yang diperbaharui Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor: 3/UN47/AK/2012 tentang Peraturan Akademik Universitas Negeri Gorontalo.
- Prasetyo, dkk. (2014). Implementasi Remunerasi Berbasis Kinerja di Perguruan Tinggi (Studi Kasus Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom D/H Politeknik Telkom). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi IX*.
- Pustikom-UNG. (2013-2017). *Tentang* [online]. Tersedia: [www.ung.ac.id/profil/about](http://www.ung.ac.id/profil/about). [2 Februari 2018]
- Ridwan dan Sunarto. (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiha. (2010). *Metodologi Penelitian*. Andi. Yogyakarta.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. ANDI. Yogyakarta*

- Senjani, Y. P. (2017). Analisis Implementasi Remunerasi BLU (Studi Kasus pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN 2549-4988
- Slamet. (2014). Implementasi Konsep Badan Layanan Umum Pada Perguruan Tinggi Agama Negeri Dalam Rangka Mewujudkan *Good University Governance*.
- Soetisna, Dumilah, dan Misnaniarti. (2015). Penerapan Sistem Remunerasi dan Kinerja Pelayanan (Studi pada Rumah Sakit di Jakarta). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 10, No. 1
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Surya, Mohamad. (2004). *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Tukijan dan Winarti, E., (2014). Analisis Kepuasan Karier dan Kinerja Dosen Pada Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah di Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 36/Th. XXI
- Wilfred, Onyancha, Charles Munene and Willy Muturi. (2014). *Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County*. *International Journal of Human Resources Studies* ISSN 2162-3058 Vol. 4, No. 1