

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel penelitian yakni tunjangan remunerasi dan kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Negeri Gorontalo memiliki keandalan instrumen yang baik, dan jawaban yang konsisten dari responden.
2. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Remunerasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melihat hasil koefisien regresi dimana t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang disusun telah ***terbukti dan diterima***.
3. Variabel Remunerasi kerja memiliki pengaruh sebesar 46,4% terhadap Kinerja pegawai, selebihnya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja.
4. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin rutin, dan semakin tinggi pemberian remunerasi pada pegawai, maka akan semakin produktif pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan Hasil penelitian, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pengadilan Negeri Gorontalo sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman di lingkungan badan peradilan umum, tentunya tetap harus cermat dan teliti dalam menerapkan pemberian remunerasi (tunjangan kinerja) kepada para pegawai negeri di Pengadilan Negeri Gorontalo sesuai dengan kedisiplinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai penyelenggara Negara. Hal ini tentunya agar pemberian remunerasi tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai, namun juga sebagai wujud penguatan sistem reformasi birokrasi di Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah mencanangkan zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.
2. Sejatinya upaya peningkatan kinerja para pegawai tidak cukup melalui pemberian remunerasi, melainkan perlu adanya kegiatan lain yang sifatnya sebagai penunjang berupa pelatihan atau diklat guna menunjang kedisiplinan pegawai dan peningkatan kemampuan kinerja para pegawai.

3. Secara khusus agar pimpinan maupun instansi secara umum di Pengadilan Negeri Gorontalo dapat memperhatikan peningkatan kinerja pegawainya melalui pemberian remunerasi baik remunerasi secara langsung, maupun remunerasi secara tidak langsung melalui penilaian SKP dengan adil dari pimpinan, sehingga pegawai dapat bekerja produktif.
4. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi, baik bagi pemerintah, akademisi, dan pihak lainnya, yang membahas praktek manajemen sumberdaya manusia khususnya menyangkut tunjangan remunerasi dan kinerja pegawai.
5. Kiranya penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi pihak lain untuk dapat menambah faktor atau variabel lainnya dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiya Nayla, Aryuni Yuliantiningsih, Tedi Sudrajat dan Dessi Perdani Yuris Puspita Sari. 2013. ***Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi)***. Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 13 No. 12
- AuliaDarul. 2013. ***Pengaruh Renumerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS yang Bertugas pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan***. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol. 1 No.5
- Arikunto, Suharsimi, 2006. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***. Edisi Revisi V. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Eka Ruliyanti. 2017. ***Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan***. Online: <http://habahate.blogspot.com/2017/07/pengaruh-motivasi-pengembangankarir-kinerjakaryawan-management.html> (dikutip 13 April 2019, 17.24 wita)
- Furqan Ahmad. 2016. ***Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara***. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin
- Ghozali, Imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS***, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2009. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif***, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Handoko, T. Hani, 2001. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***, Edisi II, BPFE, Yogyakarta
- <http://www.pn-gorontalo.go.id>. ***Laporan Tahunan Pengadilan Negeri Gorontalo 2017*** (diunduh pada 29 Desember 2018)
- Handoko, T. Hani. 2011. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handoko, T. Hani, 2003. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta

- Kasmir. 2016. ***Analisis Laporan Keuangan***. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, Fred. 2011. ***Perilaku Organisasi***. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, 2010 Anwar Prabu. 2005. ***Sumber Daya Manusia perusahaan***. RemajaRosdakarya: Bandung
- Mohammad As'ad, 2016. ***Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai***. Jurnal Psikologi Volume 42, No. 3 , 259-277.
- Raharjo, Kuncoro Setya. 2015. ***Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta)***. Thesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Robbins, Stephen P, 2003. ***Perilaku Organisasi, Jilid 2***, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Rivai, Veithzal.(2004). ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik***.PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, 2005. ***Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar karyawan***, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, April 2005, halaman 335-352.
- Samsudin, 2006 . ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung : PT.Rafika Aditama
- Sekaran, Uma, 2000, ***Research Methods for Business: A Skill Building Approach***; third.
- Sopiah. (2008). ***Perilaku Organisasi***, Yogyakarta: Andi Offset.
- Suriyani, Mega. 2016. ***Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Lampung***. Thesis. Universitas Lampung

Sugiyono. (2014) **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta

TejaSri Gusti Bima Harya. 2017. **Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)**. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 19 No. 2

Wayney dan Robert. 2002. **Human Resources Management 8Th Edition**, New Jersey: Prentice Hall Inc.

Widodo dan Simanjuntak , 2016. **Manajemen Kinerja**, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.