

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai implementasi sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

- 1) Gambaran mengenai pengimplementasian sistem remunerasi yang ditunjukkan dari hasil penelitian didapatkan bahwa sistem remunerasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan berada pada kategori baik. Gambaran dari sistem remunerasi terdiri dari lima indikator diantaranya yaitu pertama pengalaman dan masa kerja pegawai, kedua keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, ketiga jabatan yang disandang, keempat hasil/capaian kinerja, dan yang kelima adil. Rata-rata skor jawaban responden untuk yang tertinggi berada pada indikator hasil/capaian kinerja, sementara rata-rata skor jawaban responden yang terendah berada pada indikator pengalaman dan masa kerja.
- 2) Gambaran kinerja pegawai dari hasil penelitian didapat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Diukur melalui 8 indikator yaitu diantaranya pertama kuantitas kerja, kedua kualitas kerja, ketiga pengetahuan atas pekerjaan, keempat kreativitas, kelima kerjasama, keenam kesadaran diri, ketujuh inisiatif, dan yang kedelapan adalah kualitas pribadi. Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan oleh penulis rata-rata skor jawaban responden untuk yang tertinggi berada pada indikator kerjasama, sementara untuk rata-rata skor jawaban responden yang terendah berada pada indikator kreativitas.
- 3) Hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan bahwa sistem remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika

pengimplementasian sistem remunerasi berjalan dengan baik dan benar maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan semakin baik, begitu juga sebaliknya apabila pengimplementasian sistem remunerasi ini tidak berjalan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan semakin buruk. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem remunerasi menjadi salah satu yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata tiap indikator yang ada dalam setiap variabel, saran yang dapat diberikan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah. Maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Dalam penelitian ini variabel remunerasi memiliki hasil yang menunjukkan baik. Namun diantara beberapa indikator ada satu indikator yang skor rata-ratanya rendah yaitu pada indikator pengalaman dan masa kerja. Merujuk kepada hal tersebut, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai dengan cara mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai agar pegawai dapat mengembangkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Simamora 2001, hlm. 345 dalam (Lijan Poltak Sinabela 2012, hlm. 209). Selain itu organisasi juga harus memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih, meningkatkan intensitas kerja pegawai sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan untuk masa kerja yang panjang, dan menjaga komunikasi antar pegawai. Hal ini harus dilakukan sehingga dapat menimbulkan dampak yang positif bagi organisasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih sungguh-sungguh.

- 2) Untuk variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang baik pula. Tetapi, dari keseluruhan indikator ada satu indikator yang skor rata-ratanya rendah yaitu pada indikator kreativitas. Kreativitas berkaitan dengan keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kreativitas pegawai ialah dengan melibatkan gagasan atau pendapat pegawai terhadap keputusan yang diambil oleh organisasi dalam memecahkan masalah yang timbul di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rachmawati (2010, hlm. 14) yang mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif dan bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integritasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Untuk ini pengelolaan kreativitas pegawai perlu diperhatikan guna menunjang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
- 3) Implementasi sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, mengingat hal tersebut memiliki dampak yang positif maka penulis merekomendasikan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk tetap menjaga dan meningkatkan sistem remunerasi agar berjalan dengan baik dan benar demi meningkatkan kinerja pegawai, hal ini senada dengan teori perilaku Gibson et al, yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi yang mana di dalamnya termasuk imbalan/insentif. Sehingga apabila kinerja pegawainya baik maka kualitas dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk mewujudkan pendidikan yang maju dan berkualitas di Jawa Barat dapat terealisasi.