

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dengan budaya kerja sebagai variabel moderating di Fakultas Farmasi Universitas Andalas adalah sebagai berikut ini.

1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila kapasitas Remunerasi meningkat, maka kinerja dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas juga akan meningkat secara signifikan. Artinya, dosen di fakultas farmasi mempertimbangkan remunerasi dalam bekerja.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas tidak menjadikan motivasi sebagai sebuah aspek yang mempengaruhi kinerja, karena motivasi yang tercipta selama ini bagi Dosen Fakultas Farmasi sudah merupakan SOP dari kinerja Dosen sehingga hal tersebut menjadi kegiatan rutin yang merupakan cerminan dari tridharma universitas.
3. Budaya kerja mampu memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja. Artinya, remunerasi kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas. Dengan pemberian remunerasi mampu mendorong pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi dan

hal tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang tercipta dengan sendirinya.

4. Budaya kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Artinya, budaya kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas. Budaya organisasi yang semakin membaik dapat memoderasi hubungan motivasi kerja yang semakin tinggi terhadap kinerja pegawai.

1.2. Implikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu eksperimen dimana hasil yang diperoleh diharapkan menjadi suatu parameter dalam pertimbangan ataupun pengambilan keputusan untuk pengembangan kinerja dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas. Selain itu juga diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak-pihak yang bersangkutan dapat melihat lebih luas lagi permasalahan-permasalahan yang terjadi terkait kinerja dosen saat ini.

Bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini memiliki implikasi yang positif bagi beberapa pihak terkait. Dari permasalahan yang terjadi pada ruang lingkup penelitian ini telah terungkap hasil-hasil penelitian yang secara langsung berimbas terhadap pihak yang dimaksud. Diantaranya adalah hasil penelitian yang dibahas dibagian evaluasi awal (*pretest*) diperoleh hasil bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam hal jadwal pembayaran remunerasi harus selalu di perhatikan, apabila pembayaran remunerasi tidak tepat waktu, maka akan ada kemungkinan

hal tersebut mempengaruhi kinerja dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas juga akan meningkat secara signifikan. Artinya, dosen di Fakultas Farmasi mempertimbangkan remunerasi dalam bekerja.

Hal lain yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas tidak menjadikan motivasi sebagai sebuah aspek yang mempengaruhi kinerja. Kenyataan ini berarti bahwa dosen di Fakultas Farmasi Universitas Andalas tidak terlalu memikirkan sebuah motivasi terkait kinerja.

Dalam implikasi lain mengenai hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan remunerasi terhadap kinerja. Artinya, budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen pada Fakultas Farmasi Universitas Andalas. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja.

1.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari keterbatasan yang menjadi kelemahan dari penelitian ini, adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Untuk penyebaran kuesioner penelitian ini secara keseluruhan dilakukan menggunakan *googleform*. Sehingga peneliti tidak bisa memandu responden dalam menjawab item pernyataan pada kuesioner dengan efektif sesuai tujuan penelitian.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dosen Fakultas Farmasi Universitas Andalas yang menerima remunerasi.

1.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran untuk peneliti selanjutnya. Berikut adalah saran untuk penelitian dimasa yang akan datang.

1. Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian pada tingkatan yang lebih luas, seperti seluruh Dosen yang menerima remunerasi di Universitas Andalas.
2. Dalam penelitian ini menjadikan Budaya Organisasi sebagai moderating terhadap kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya menelaah motivasi sebagai variabel moderating, apakah motivasi mampu memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen pada Fakultas Farmasi Universitas Andalas.
3. Sesuai dengan judul yang dipilih dalam penelitian ini hanya menggunakan responden Dosen Fakultas Farmasi Universitas Andalas, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan tambahan responden yaitu tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan menerima remunerasi di Fakultas Farmasi Universitas Andalas.

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden untuk memandu responden menjawab pernyataan sesuai tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdillah, W., & Jogiyanto. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE.
- Ali Imron. 1996. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta : Pustaka Jaya
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000. Prestasi Kerja, Bumi Cipta:Jakarta
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- B, Weiner. 1990. History Of Motivational Research In Education. Journal Of Educational Psychology. 82(4)
- Bernardin dan Russel. 1993, Human Resources Management, prentice hall: New York
- P. Bjardianto., et al. 2020. *The Effect of Transglobal Leadership and Organizational Culture on Job Performance – Inter-employee Trust as Moderating Variable*. Emerald Insight Journal. 2056-4929
- Colaco, B., & Loi, N. M. 2019. Investigating the relationship between perception of an organisation's ethical culture and worker motivation. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1392–1408.
- Feriyanto, Andri dan Shyta Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson, James L., M. Ivancevich dan James, H. 1985. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. (terjemahan) Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. James, L., et al. 1987. Organisasi dan Manajemen: Prilaku, Struktur, Proses, Binarupa Aksara: Jakarta
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung:
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husnul Hatimah, S.Kom. 2018.*Effect of Remuneration on the Performance of Lecturers with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Bengkulu University.*

<https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html>

Indah Giantari and Riana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumou Bali Resort Sanur Bali

Ivancevich, John M. 2013.*Human Resource Management.*The McGraw-Hill.United State of America.

Lefton, L. A. 1997. *Psychology sixty edition.* America: Allyn & Bacon.

Lembaran Negara Republik Indonesia No.157. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Diakses melalui <http://www.jdih.kemenkeu.go.id/>

Lembaran Negara Republik Indonesia No. 157.2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Diakses melalui <http://www.jdih.kemenkeu.go.id/>

Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Buku kedua.

Mardanov, Ismatillah. 2020. *Intrinsic and Extrinsic Motivation, Organizational Organization, Employee Satisfaction, Job Satisfaction, Performance and Intention to Say.* Emerald Insight Journal.2049-3983

Menpan 2009, Deputi Sekretaris Jenderal Bidang Sumber Daya Manusia,

Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* CV Mandar Maju. Bandung.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Ndraha Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi.* Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Niddin dkk.2021.*Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja ASN dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating*

- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi
- Peraturan Rektor Universitas Andalas No. 2 Tahun 2021 tentang Pedoman pelaksanaan remunerasi Universitas Andalas
- Priyono, B.S dkk. 2020. *Peran Budaya Organisasi sebagai Vairabel Pemoderasi dalam Pengaruh Kesesuaian Person-Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja*, Atlantis Press, Advance in Economic, Bussiness and Management Research, Vol. 169.
- Reno Nilam Sari. 2020. *Pengaruh persepsi remunerasi terhadap disiplin kerja pada dosen di Universitas Andalas*. Skripsi S1 Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi: Kontroversi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Rohim. 2019. *Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance*. Emerald Insight Journal. 0262-1711
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan otomotif*. Bandung : edisi dua, Mandar Maju.
- Siagian. P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-15 Jakarta : Bumi Aksara.

- Siagian, Sondang. P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Surya, M. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. PT Balai Pustaka.
- Suwarto. 2010. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Syafarudin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Triguno. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- UU No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Widyastuti, Y. 2010. *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan perbendaharaan Negara (KPPN) percontohan serang Provinsi Banten*. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2).
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemojivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Yuli Andreani. 2020. *Peran persepsi pada remunerasi terhadap motivasi kerja dosen pegawai negeri sipil di Universitas Andalas*. Skripsi S1 Fakultas Kedokteran Universitas Andalas