

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Sumatera Barat, berdasarkan hasil uji hipotesis dimana dengan melihat nilai koefisien regresi remunerasi terhadap kinerja, yaitu setiap peningkatan remunerasi akan diiringi oleh peningkatan kinerja;
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Sumatera Barat, dengan melihat nilai koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga setiap peningkatan disiplin kerja akan diiringi oleh peningkatan kinerja;
3. Remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Sumatera Barat secara bersamaan (simultan), yang berarti variabel remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki hubungan positif dengan berdasarkan nilai regresinya;

#### **5.2. Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memiliki implikasi untuk instansi agar bias lebih meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

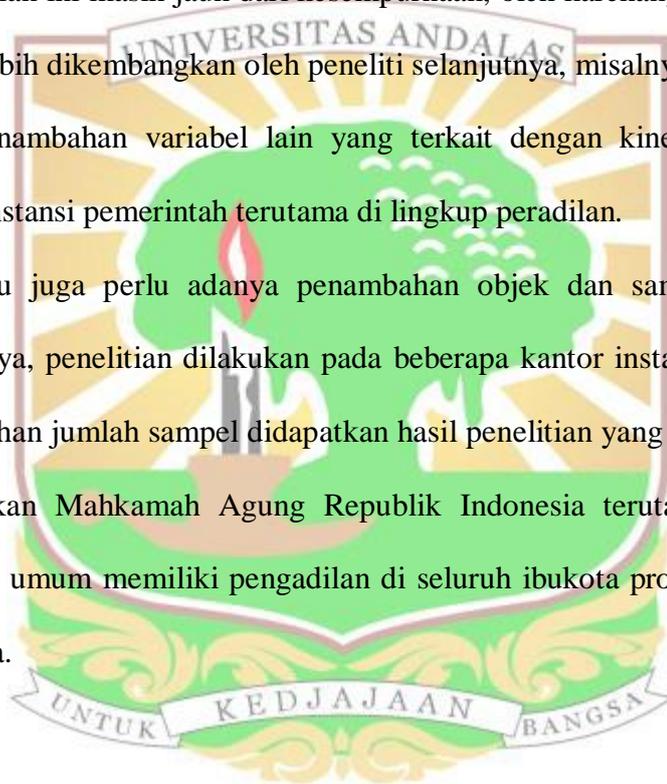
1. Remunerasi bisa lebih ditingkatkan dengan cara para atasan penilai memberikan beban kerja sesuai kapasitas pegawai.

2. Disiplin bisa lebih ditingkatkan dengan membuat pegawai merasa kantor sebagai rumah yang kekeluargaan.
3. Kantin di kantor yang dikelola oleh koperasi bisa membuat pegawai tidak pulang, sehingga tidak terlambat kembali ke kantor.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, misalnya saja:

1. Perlu penambahan variabel lain yang terkait dengan kinerja pegawai di sebuah instansi pemerintah terutama di lingkup peradilan.
2. Selain itu juga perlu adanya penambahan objek dan sampel penelitian, maksudnya, penelitian dilakukan pada beberapa kantor instansi lain dengan penambahan jumlah sampel didapatkan hasil penelitian yang optimal. Hal ini dikarenakan Mahkamah Agung Republik Indonesia terutama di lingkup peradilan umum memiliki pengadilan di seluruh ibukota provinsi di seluruh Indonesia.



### **5.4. Saran-saran**

#### **5.4.1 Bagi Instansi Terkait**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan pertimbangan sebagai suatu usulan kebijakan baru di lingkup Mahkamah Agung Republik Indonesia agar di masa yang akan datang kinerja pegawai peradilan terutama Pengadilan Tinggi Sumatera Barat khususnya,

agar semakin meningkat. Oleh sebab itu, beberapa hal yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan pemberian tunjangan dan insentif kepada para pegawai yang mana sesuai dengan yang dicita-citakan oleh para pegawai dengan menambah remunerasi menjadi 100%;
2. Perlu adanya peningkatan disiplin dari para pegawai terutama dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing, sehingga tercapainya kinerja pegawai yang diinginkan;
3. Peningkatan dalam hal kinerja untuk kepentingan bersama terutama instansi Pengadilan Tinggi Sumatera Barat tidak terlepas dari rasa kesadaran dari para pegawai dan dukungan moral maupun moril dari pemerintah pusat;

#### **5.4.2 Bagi Penelitian yang Akan Datang**

Adapun saran bagi penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini hanya dilakukan kepada para pegawai saja. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah lingkup lainnya seperti para Pejabat Negara (Hakim) dan para Pegawai Tidak Tetap (Kontrak), dimana secara keseluruhan mereka semua berpengaruh dalam hal kinerja suatu instansi.
2. Disaran agar dimasa mendatang bagi para peneliti lainnya agar menambah variabel atau memediasi variabel-variabelnya, sehingga membuat penelitian lebih menarik dan dapat menambah wawasan. Sementara itu penelitian ini hanya menganalisis aspek remunerasi dan disiplin kerja, serta kinerja bagi para pegawai, padahal bisa saja kinerja pegawai mempunyai pengaruh-pengaruh lainnya selain remunerasi dan disiplin kerja.