

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Dosen pada Universitas Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dimana dengan diberlakukannya sistem remunerasi tidak menimbulkan dampak kepada kinerja dosen.
2. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bengkulu, hal ini menunjukkan bahwa dengan sistem remunerasi yang diberlakukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, semakin tinggi tingkat imbalan remunerasi yang diberikan akan memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi kepada dosen.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Bengkulu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen memberi pengaruh terhadap kinerja dosen itu sendiri, apabila tingkat kepuasan itu semakin meningkat maka dosen akan meningkat pula kualitas kinerja dosen.
4. Pengaruh pemberian imbalan remunerasi secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui kepuasan kerja.

## 5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh. Maka ditemukan beberapa implikasi yang bermanfaat yang dapat diimplimentasikan. Implementasi tersebut antara lain :

1. Memberikan beban tugas secara merata dan proporsional sesuai dengan bidang ilmu dapat memberikan rasa keadilan dan kualitas suatu pekerjaan akan lebih baik lagi.
2. Menerapkan sistem pembayaran imbalan remunerasi secara transparansi dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja bagi dosen.
3. Perhatian terhadap kinerja yang berkualitas dan kuantitas beban kinerja yang relevan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Mempertimbangkan besaran remunerasi pada tingkat jabatan fungsional yang berbeda dan jabatan struktural serta masa kerja sehingga tidak menimbulkan ketimbangan dan kecemburuan diantara rekan kerja sehingga Universitas Bengkulu dapat menekan dosen dalam memberikan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

## 5.3 Keterbatan Penelitian

Selama proses pembuatan penelitian ini, peneliti menyadari adanya sejumlah keterbatan didalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti hanya menggunakan dosen sebagai responden dari instansi atau lembaga tanpa melakukan perbandingan dengan instansi atau lembaga lain.
2. Peneliti hanya menggunakan remunerasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.
3. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengolahan data.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan, maka penulis mengajukan beberapa saran kepada penelitian berikutnya sebagai berikut :

1. Menambahkan teknik wawancara sebagai teknik pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sebenarnya.
2. Menggunakan responden tenaga kependidikan atau karyawan pada instansi kementerian selain dosen sebagai responden dalam penelitian.
3. Pengembangan dengan menambahkan motivasi atau variabel lain sebagai moderating atau mediating dalam penelitian.
4. Menggunakan perbandingan dengan penelitian dua instansi pemerintah yang berbeda dapat menggunakan variabel remunerasi dan variabel tunjangan kinerja.

