

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable*
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan cukup kuat sebesar 0.508.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,258 \times 100 = 25,8\%$ yang artinya variabel Tunjangan Kinerja (X) memberikan kontribusi sebesar 25,8% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 74,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian rumusan masalah dan hipotesis penelitian mengenai Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai teruji. Besarnya presentase faktor lainnya menandakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi variabel tunggal tunjangan kinerja, akan tetapi sesungguhnya kinerja pegawai dipengaruhi variabel yang sangat variatif, dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur dan karakteristik dari organisasi juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.
4. Berdasarkan dari hasil uji t didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,568 > t_{tabel} 1,98698$, kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan rumus persamaan $Y = a + bX$, yang mana didapatkan perhitungan nilai (**a**) atau konstanta sebesar 22,052, menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat/berubah, maka Kinerja Pegawai (Y) Bakamla RI akan tetap bernilai 22,052 dengan koefisien regresi nilai (**b**) sebesar 0,608 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Tunjangan Kinerja (X) Bakamla RI ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.608 satuan.
6. Tunjangan kinerja berhubungan erat dengan kinerja, tunjangan kinerja yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Di mana keadilan dan kelayakan serta kewajiban tunjangan kinerja yang diterima pegawai bersifat relatif, yang berarti adil dan layak bagi seseorang belum tentu adil bagi orang lain.

B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keamanan Laut RI, maka saran peneliti berikan sesuai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis di atas, bahwa pengaruh tunjangan memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan hanya memberikan kontribusi sebesar 25,8%, kiranya perlu adanya evaluasi internal untuk melihat kualitas kinerja pegawai, yang nantinya dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan kinerja yang belum berjalan dengan baik.
2. Agar Indeks Penilaian Akuntabilitas dan Reformasi Birokrasi sesuai harapan semua pegawai untuk meningkatkan tunjangan kinerja, maka peneliti menyarankan perlu ada pemantauan terhadap pencapaian target-target kinerja individu agar target kinerja organisasi yang ditetapkan tercapai, bukan hanya berorientasi pada *output* tapi *outcome* ;

3. Peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lainnya yang belum dikembangkan dalam penelitian ini, sehingga kedepannya mampu menyajikan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid I. Edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Flippo, E. 1996, *Manajemen Personalia* (Edisi 2). Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management* 8th Edition. USA, Richard D. Irwin. Inc.
- Kristina, D. 2015, *Pengaruh Remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di kementerian sekretariat negara Republik Indonesia*.
- Laporan Kinerja (LKj) Bakamla RI Tahun 2017*
- Laporan Kinerja (LKj) Bakamla RI Tahun 2018*
- Laporan Kinerja (LKj) Bakamla RI Tahun 2019*
- Laporan Kinerja (LKj) Bakamla RI Tahun 2020*
- Laporan Kinerja (LKj) Bakamla RI Tahun 2021*
- Listiani dan Soesilowati. 2013. *Komparasi Sistem Remunerasi pada Instansi Pemerintah dan BUMD*. LIPI Press. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keenam). Gajah Mada University Press.
- Moeheriono, 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Cetakan ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, H. H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Notoatmojo dan Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1998. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications*. Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P. 2012. *Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi*, Edisi 3. Arcan. Jakarta
- Rothwell, William; Hohne, K. Caroline; and King, B. Stephen, 2000. *Human Performance Improvement Building Practitioner Competence*; Gulf Publishing Company, Houston. Texas.
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

- Sedarmayanti 2017. *Manajemen iSumber Daya iManusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kesembilan. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Pertama. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinulingga, Sukaria. 2018. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta

Peraturan, Dokumentasi

- Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi. (2008). *Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Pedoman Umum Reformasi Birokrasi*.
- Keputusan Bersama Menteri Pertahanan dan Keamanan/ Panglima Angkatan Bersenjata, Menteri Perhubungan, Menteri keuangan, Menteri Kehakiman, dan Jaksa Agung Nomor : KEP/B/45/XII/1972; SK/901/M/1972; KEP.779/MK/III/12/1972; J.S.8/72/1;KEP-085/J.A/12/1972 Tentang Pembentukan Badan Koordinasi Keamanan di Laut dan Komando Pelaksana Operasi Bersama Keamanan di Laut.

Keputusan Menteri Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Nomor Kep.05/Menko/Polkam/2/2003 tentang Pembentukan kelompok Kerja Perencanaan Pembangunan Keamanan dan Penegakan Hukum di Laut.

Peraturan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Personel di Lingkungan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

Peraturan Badan Keamanan Laut Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Keamanan.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 60/PMK.02/2021 Tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2022.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Keamanan, Keselamatan, dan Penegakkan Hukum di Wilayah Perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2005 tentang Badan Koordinasi Keamanan Laut (BAKORKAMLA) yang menjadi dasar hukum dari Badan Koordinasi Keamanan Laut.

Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut.

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Koordinasi Keamanan Laut dan Surat Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/239/M.PANRB/1/2016

Tulisan Ilmiah

- Amin, Muh Amri (2017). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.*
- Kristina, Dina (2015). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.*
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Agri-Sosioekonomi.*
- Oktavia, Kartika (2018). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa.*
- Paradiman, Abdillah (2016). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Kementerian Perindustrian.*
- Putri, Ningrum Widya (2021). *Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN.*
- Syahputra, Heldi (2021). *Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Belawan.*
- Wikastyawan, Pramuditha (2021). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pejabat Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas.*