

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Besaran tunjangan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Dari 62 responden yang terdiri 39 berjenis kelamin laki-laki dan 23 berjenis kelamin perempuan yang tersebar di Sekretariat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kemendagri didapatkan hasil bahwa besaran tunjangan kinerja memiliki pengaruh secara individual dan simultan terhadap kinerja PNS yang berarti bahwa besaran tunjangan kinerja mampu meningkatkan kinerja PNS. Hal ini juga ditunjukkan oleh kesesuaian pada teori yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dapat berupa tambahan penghasilan atau fasilitas lainnya yang diberikan kepada pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Simamora, 2012).
2. Ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Dari 62 responden yang terdiri 39 berjenis kelamin laki-laki dan 23 berjenis kelamin perempuan yang tersebar di Sekretariat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kemendagri didapatkan hasil bahwa ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja memiliki pengaruh secara individual dan simultan terhadap kinerja PNS yang berarti bahwa ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja mampu meningkatkan kinerja PNS sehingga mendukung efektivitas organisasi. Hal ini juga ditunjukkan oleh kesesuaian pada teori yang

menyatakan bahwa perancangan sistem tunjangan kinerja yang tepat sangat penting dalam mencapai efektivitas organisasi (Milkovich dan Boudreau, 2011).

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat mengambil saran sebagai berikut:

1. Melakukan peningkatan sistem pembayaran tunjangan kinerja yang lebih canggih seperti pembuatan sistem pembayaran yang terintegrasi dengan HRIS secara otomatis dan serentak supaya meningkatkan efisiensi kinerja pegawai maupun organisasi. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya keterlambatan pembayaran tunjangan kinerja yang dapat menimbulkan demotivasi pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, mengingat bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh serta berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Pemerintah diharapkan untuk memperhatikan dan mengkaji lebih dalam terkait peraturan atau kebijakan besaran tunjangan kinerja supaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini mengingat penelitian yang telah dilakukan hanya terbatas pada pengaruh tunjangan kinerja melalui dua faktor yaitu besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum diungkapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja.
- Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 tentang Reformasi Birokrasi.
- Badan Kepegawaian Negara. (2014) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kriteria Penilaian Kinerja Individu Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri. (2020). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja PNS di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2017). *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2011). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. Kogan Page Publishers.
- Ary, D., Jacobs, L. C., Razavieh, A., & Sorensen, C. K. (2010). *Introduction to Research in Education*. Wadsworth Publishing.
- Bungin, B. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Prenada Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson.
- Effendi, A., & Syam, H. N. (2019). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Provinsi Jambi*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 20-29.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (Edisi 7)*. Pearson.
- Hasanuddin, A. (2019). *Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama Kota Kendari*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 1-14.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.

- Kuncoro, M. (2016). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Erlangga.
- Kusumadewi, S. (2017). *Statistika Terapan: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Graha Ilmu.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2017). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Education.
- Manurung, J., & Rizal, S. (2015). *Statistika untuk Penelitian dengan SPSS*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, R. R. (2019). *Statistika untuk Penelitian dengan Menggunakan SPSS*. Prenada Media.
- Mardiasmo. (2020). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2011). *Human resource management*. McGraw-Hill/Irwin.
- Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2016). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa*. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11-24.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Nuryani, N. D., Suryana, A., & Nurdin, D. (2022). *Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Sub-Kegiatan Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat*. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 4(1), 33-40.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS (Edisi 6)*. McGraw-Hill Education.
- Pratama, B. (2017). *Analisis Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Bandung*. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 65-76.
- Priyatno, D. (2016). *Panduan Praktis SPSS*. Salemba Infotek.
- Reksodiputro, H. S. (2018). *Analisis Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Era Reformasi*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 6(2), 98-110
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada bauk universitas negeri Makassar*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 97252.

- Sastroasmoro, S., & Ismael, S. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis (Edisi 5)*. Sagung Seto.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, H. (2018). *Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(1), 35-45.
- Soemarsono, S. (2019). *Pemilu dan Demokrasi di Indonesia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana, N., & Rivai, A. (2011). *Metode Penelitian*. PT Tarsito.
- Sudjana. (2015). *Metode statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Metode Riset Skripsi (Edisi Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suharto, D. (2018). *Manajemen Administrasi Publik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sunarti, E. (2020). *Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Jambi*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 83-92.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A