

V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel pemediasi atau intervening. Berdasarkan hasil analisis sebagaimana telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dirumuskan.
2. motivasi mampu menjadi mediasi antara pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa pemberian remunerasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang kemudian berujung pada meningkatnya kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori di bidang akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen serta diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam sektor publik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam mendesain sistem pemberian kompensasi berupa remunerasi bagi organisasi sektor publik yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai agar capaian kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh mediasi dari motivasi kerja atas hubungan remunerasi dan kinerja pegawai, sehingga penting bagi Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga untuk menetapkan target-target yang jelas dan mungkin untuk dicapai oleh pegawai, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan secara maksimal dan kemudian akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

5.3 Keterbatasan

Evaluasi atas hasil penelitian ini mempertimbangkan keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga sebagai salah satu instansi yang belum lama menerima remunerasi, hasil mungkin bisa berbeda apabila dilakukan di organisasi atau Kementerian yang sudah lama menerapkan sistem remunerasi.
2. Variabel kinerja dalam pengukurannya menggunakan *self rating* atau *self assessment* yaitu penilaian kinerja terhadap dirinya sendiri. Dalam pengukuran ini ada kecenderungan individu tersebut memberikan nilai lebih baik pada dirinya sendiri, hal ini wajar karena menyangkut kepentingan dan subyektifitas diri.

5.4 Saran

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan beberapa keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat diperbandingkan dengan kementerian lain atau dengan populasi yang lebih luas sehingga dapat diperbandingkan model yang diteliti.
2. Tidak menutup kemungkinan akan memberikan hasil yang berbeda jika penilaian atau pengukuran kinerja pegawai menggunakan *superior rating* atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasannya langsung.

DAFTAR PUSTAKA