

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini mencoba untuk mengungkap faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai DJP dengan unit sampel pegawai di KPP Pratama Jakarta Cilandak. Berdasarkan kajian pustaka terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, telah disusun kuesioner yang dijadikan alat bantu dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor motivasi berkinerja dan kepemimpinan yang kompeten terhadap kinerja di KPP Pratama Jakarta Cilandak .

Beberapa temuan penting dari penelitian ini antara lain dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum, dari lima puluh variabel yang tersebut pada penelitian dapat direduksi dengan analisis faktor menjadi delapan komponen utama dimana 1 faktor merupakan *dependent variable* dan 7 lainnya adalah *independent variable*. Dari tujuh komponen ini hanya dua yang signifikan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi Berkinerja dan Kepemimpinan yang Kompeten. Jadi hipotesis dari penelitian ini dapat dibuktikan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai DJP benar dapat dikelompokkan ke dalam kelompok variabel yang terdiri dari motivasi berkinerja dan kepemimpinan yang kompeten dan permasalahan telah terjawab.
2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan juga bahwa MOTIVASI BERKINERJA dan KEPEMIMPINAN YANG KOMPETEN masing-masing memiliki koefisien pengaruh β (koefisien dampak) sebesar 0,512 dan 0,214 dengan arah yang positif. Pengaruhnya memiliki tingkat signifikansi yang tinggi yakni 99% untuk motivasi berkinerja (sig=000) serta 95% untuk kepemimpinan yang kompeten (sig = 0,019). Dengan demikian berarti semakin tinggi motivasi berkinerja semakin tinggi pula tingkat kinerja. Selain itu, semakin tinggi kepemimpinan yang kompeten semakin tinggi pula tingkat kinerja. Jadi kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai DJP yaitu di unit kerja KPP

Pratama Jakarta Cilandak. Selain kemampuan dan motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yang meliputi desain penugasan (*task design*), kepemimpinan, dan sistem renumerasi/kompensasi (*reward system*). Untuk bisa mencapai kinerja yang baik, seorang pegawai, dalam tingkat tertentu, harus mempunyai kemampuan dan motivasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini seperti telah diuraikan dalam bagian kesimpulan di atas. Penelitian ini menyarankan beberapa tindakan yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja sehingga memberikan dampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara umum. Beberapa hal yang dapat dilakukan misalnya:

1. Selalu dilakukan upaya-upaya perbaikan secara simultan untuk meningkatkan kualitas bagi komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja, terutama untuk komponen-komponen yang memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini berarti harus dilakukan upaya perbaikan secara simultan terhadap motivasi berkinerja dan kepemimpinan yang kompeten.

Perlu dilakukan upaya-upaya konkrit untuk meningkatkan motivasi berkinerja dan kepemimpinan yang kompeten. Kedua komponen ini merupakan komponen yang paling besar mempengaruhi kinerja. Yang dapat menjadi hambatan dari keduanya dapat diminimalkan dengan selalu memotivasi diri baik dari sisi pegawai maupun bagi para pimpinan sendiri. m bekerja.

2. Faktor-faktor yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja juga harus diperhatikan oleh para pimpinan di DJP. Karena pada akhirnya akan mempengaruhi dua hal lain yang dominan mempengaruhi kinerja yaitu motivasi berkinerja dan kepemimpinan yang kompeten.