

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengukur pengaruh beberapa faktor yaitu motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai KPPN Waingapu. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu, artinya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu, artinya peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu, artinya peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

B. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian hanya dilakukan di satu instansi saja, belum melibatkan beberapa atau banyak instansi sehingga penelitian masih kurang dalam hal generalisasi hasilnya.
2. Penilaian kinerja adalah berupa penilaian diri sendiri (*self appraisal*) bukan penilaian yang dilakukan oleh atasan.
3. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yang diteliti terbatas pada motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja terbukti dari uji koefisien determinasi sebesar 0,922 atau 92,2%, sehingga masih ada 7,8 % pengaruh dari variabel diluar variabel yang diteliti.

C. Saran

1. KPPN Waingapu sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Pada penelitian berikutnya, penilaian kinerja sebaiknya dilakukan tidak oleh diri pegawai sendiri, tetapi oleh pimpinan, sehingga data yang didapatkan tentang kinerja dapat lebih representatif.
3. Penelitian berikutnya dapat meneliti faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai misalnya kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.