

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan motivasi, serta komunikasi yang efektif akan berdampak langsung pada semangat dan produktivitas kerja pegawai.
2. Pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan, pendidikan lanjutan, dan program pengembangan kapasitas pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai lebih mampu menjalankan tugasnya secara optimal, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada motivasi dan komitmen pegawai terhadap instansi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, disiplin, dan proaktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut ada beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan acuan sesuai dengan hasil penelitian, diantaranya ialah:

1. Meningkatkan Mutu Kepemimpinan di Lingkungan UPT Pajak

Diharapkan para pemimpin di UPT Pajak untuk terus meningkatkan kemampuan kepemimpinannya melalui pelatihan, workshop, atau coaching. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

2. Mengoptimalkan Program Pengembangan Kompetensi Pegawai

Perlu adanya peningkatan frekuensi dan relevansi pelatihan atau diklat sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Hal ini akan membantu meningkatkan kapasitas SDM dan menjawab tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kepuasan Kerja Pegawai

Manajemen perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja seperti jenjang karir, penghargaan atas prestasi, serta keseimbangan antara beban kerja dan fasilitas yang diberikan.

4. Melakukan Evaluasi Berkala terhadap Kinerja Pegawai

Agar kinerja pegawai tetap terukur dan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi berkala yang tidak hanya fokus pada hasil kerja, namun juga pada proses dan perilaku kerja pegawai.

5. Penelitian Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah sampel, memperluas cakupan variabel (seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik, dukungan organisasi), serta menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.