

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi berafiliasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kekuasaan maka semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.
5. Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, sehingga semakin tinggi motivasi berafiliasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.
6. Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, sehingga semakin tinggi motivasi kekuasaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
7. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi

kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas dan penjelasan pada bab sebelumnya maka diharapkan instansi KPP Pratama Sleman dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi atau pertemanan dan motivasi kekuasaan serta dapat memberikan kebebasan dalam berinovasi dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai, yang sesuai dengan ketentuan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diharapkan kinerjanya juga meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja, dengan mengambil tempat penelitian yang berbeda, dan dengan mengembangkan perspektif yang diteliti lebih luas lagi misalnya pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.