

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya tinggi rendahnya motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya tipe gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya baik buruknya budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya tinggi rendahnya *locus of control* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya peneliti akan menyajikan keterbatasan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu adanya keterbatasan peneliti

dalam meneliti dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan kepada responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya selain itu, peneliti hanya dapat melakukan observasi dari jauh.

2. Penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *locus of control*. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

5.3. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan beberapa metode penelitian yang lain sehingga dapat meneliti lebih dalam dengan menggunakan metode wawancara dan observasi secara menyeluruh dengan menggunakan variabel yang berbeda secara lebih detail tidak hanya melalui kuesioner.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dalam jangkauan yang lebih luas dan mengembangkan variabel dalam penelitian ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan terutama dalam mencari teori yang kurang sempurna. Sehingga, alangkah baiknya bila peneliti selanjutnya yang tertarik dalam mengambil tema penelitian ini dapat menyempurnakan teori pada penelitian ini.

5.4. Implikasi

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat mempengaruhi kinerja sehingga perlunya pemimpin memberikan intruksi dengan jelas yang dapat menghasilkan kinerja karyawan semakin baik dan mampu memberikan pelayanan dengan baik.

2. Untuk mendukung agar kinerja karyawan Sektor Publik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta dapat meningkatkan kualitas dalam melayani wajib pajak, ada baiknya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta (khususnya pimpinan) dapat lebih befikir kreatif dan inovatif karena dalam penelitian ini telah dijelaskan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam ikut serta membuat keputusan yang hal ini berarti karyawan diberikan kesempatan dalam memberikan masukan.

