

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada KPP Pratama Bandung Cibeunying serta hasil pengolahan data dari responden yang terdiri dari 80 responden pegawai di KPP Pratama Bandung Cibeunying, maka penulis menarik kesimpulan menyeluruh untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan identifikasi masalah yang pertama dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Bandung Cibeunying besarnya pengaruh sebesar 46,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soedjono (2005), Yuwaliatin (2006), dan Mansur (2009) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Sama halnya dengan budaya organisasi, motivasi pun berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,2%. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Koesmono (2005), Masrukhin dan Waridin (2006).
3. Secara keseluruhan terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandung Cibeunying, di mana besarnya pengaruh adalah 53,6%. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Soedjono (2005) secara parsial bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dari

pegawai, khususnya KPP Pratama Bandung Cibeunying yang menjadi objek dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu budaya yang terbentuk dalam KPP Pratama Bandung Cibeunying perlu menjadi perhatian agar dapat menjadi salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai. Khususnya dimensi inovasi yang memiliki nilai lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Budaya integritas dapat dilakukan dengan melakukan berbagai pelatihan-pelatihan mengenai *softskills* dalam bekerja maupun pengetahuan yang memang harus dimiliki sebagai kompetensi bagi pegawai pajak.
2. Saran berikutnya adalah perlu peningkatan bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan baik dan berprestasi. Berdasarkan penelitian terlihat dimensi kebutuhan penghargaan masih rendah dan perlu menjadi perhatian bagi KPP Pratama Bandung Cibeunying. Karena motivasi yang salah akan mengganggu kinerja pegawai. Penghargaan dapat diberikan dengan berbagai *event* seperti karyawan teladan dengan indikator kinerja terbaik.
3. Baik budaya organisasi dan motivasi berpengaruh dalam menunjang kinerja pegawai tetapi banyak faktor lain selain kedua hal tersebut yang menjadi

pertimbangan seperti kompensasi, lingkungan kerja. Dengan memperhatikan faktor lain selain kedua faktor yang telah diuji seperti faktor sifat seseorang, fasilitas kerja, tindakan rekan-rekan kerja (Timple, 1992) dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.

Demikianlah beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, semoga saran-saran ini dapat menyempurnakan kinerja pegawai pada KPP Pratama Bandung Cibeunying sehingga dapat menjadi alat yang semakin efektif dalam mendorong para pegawai DJP untuk menghasilkan kinerja terbaiknya.