

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis regresi sederhana mengenai pengaruh kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan dan sanksi pajak terhadap kepatuhan pajak (survei terhadap wajib pajak kendaraan bermotor pada Kantor Bersama Samsat Bandung Barat), peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang berdasarkan persentase skor sebesar 64,1% termasuk dalam kategori cukup baik, maka perlu dilakukan perbaikan supaya menjadi lebih baik.
2. Kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang berdasarkan persentase skor sebesar 64,1% termasuk dalam kategori cukup baik, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi agar menjadi lebih baik lagi.
3. Korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,929 dengan arah korelasi positif. Artinya, adanya hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, dimana apabila iklim organisasi berjalan dengan baik dan kondusif maka kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang akan meningkat.

5.2 Saran

1. Pimpinan, dalam kesempatan ini penulis memberi saran kepada pimpinan agar dapat menciptakan iklim organisasi dengan suasana yang kondusif seperti memberi perlakuan yang non formil dengan memberi tanggung jawab yang sesuai dengan potensi dan kompetisi dan memberi dukungan yang hangat kepada setiap karyawan supaya dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, melalui pengendalian dan evaluasi secara individu atau kelompok.
2. Bagi karyawan, setiap karyawan mengambil tanggung jawab yang di berikan & memberi dukungan positif terhadap kinerjanya dalam menciptakan kinerja yang lebih baik melalui kerja tim maupun individu. Setiap karyawan hendaknya membicarakan apa yang menjadi kendala, kesulitan dalam bekerja dan selanjutnya mendiskusikan apa yang menjadi kesulitannya dalam bekerja dengan anggota organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai faktor lain di luar iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya mengangkat atau mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat digunakan, sehingga lebih dapat mengungkap faktor lain apa yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kuantitas pekerjaan, disiplin kerja, usia, jenis kelamin, moralitas, motivasi, dan lain-lain