

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

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

1. Pemahaman peraturan tentang tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.
3. Pemahaman Peraturan tentang Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates

- a. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai kurang tepat waktu dalam mengerjakan tugas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan “Dalam melakukan pekerjaan saya selalu tepat waktu”. Sebaiknya pimpinan memberikan batasan waktu serta memberikan teguran kepada pegawai yang tidak tepat waktu saat mengerjakan tugas. Ini harusnya dibahas dulu di oembahasan kok tau tau munvul di saran
- b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pemahaman peraturan tentang tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai kurang memahami peraturan terkait pemberian tunjangan atas kinerja yang telah dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan "Saya telah mengetahui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 211/PMK.03/2017 tentang Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak". Sebaiknya pimpinan memberikan pengarahan untuk mengingatkan kembali akan adanya peraturan terkait tunjangan kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pada motivasi kerja menunjukkan bahwa institusi kurang memberikan penghargaan atas pegawainya yang berprestasi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil

kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan "Kantor selalu memberikan hadiah bagi pegawainya yang berprestasi". Sebaiknya pimpinan dapat memberikan penghargaan berupa ucapan atau rekomendasi kenaikan jabatan untuk pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik.

2. Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, misalnya faktor komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
- b. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel dengan jangkauan yang lebih luas atau mengambil sampel dari beberapa jenis industri atau instansi agar menghasilkan penelitian yang lebih baik.
- d. Peneliti selanjutnya akan lebih baik jika mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.