

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. Objek penelitian ini yaitu kinerja para pegawai yang ada di Kantor Pajak Pratama Jakarta Pulogadung. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program *statistical for the social sciences* (SPSS) versi 25 dengan jumlah responden sebesar 83 responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima.
3. Pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima.

B. Implikasi

Implikasi pada penelitian ini dikaitkan dengan sampel penelitian yang peneliti lakukan pada pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung:

1. Pada variabel remunerasi, distribusi jawaban berdasarkan tiap item menunjukkan bahwasanya pada salah satu indikator remunerasi yaitu menunjukkan keseimbangan dan keadilan merupakan indikator dengan frekuensi tertinggi dalam item pernyataan kuesioner yang disebar. Dari total 83 sampel sebanyak 61 sampel setuju jika sistem remunerasi yang diberikan memenuhi prinsip adil dan proporsional dapat meningkatkan kinerja pegawai, adil yang dimaksud adalah objektivitas dalam menetapkan nilai nominal dan sesuai dengan proporsi seperti mempertimbangkan tanggung jawab dan jabatan yang diemban. Dengan kata lain semakin baik sistem remunerasi yang diberikan instansi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pada variabel budaya organisasi, distribusi jawaban berdasarkan tiap butir item menunjukkan salah satu indikator budaya organisasi yaitu motivasi kerja merupakan indikator dengan frekuensi tertinggi. Dari 83 sampel sebanyak 57 sampel setuju jika budaya organisasi yang baik adalah dimana para pimpinan dapat memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat memberikan pencapaian dan hasil yang maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaannya. Jika variabel budaya organisasi dengan indikator motivasi mengalami peningkatan maka variabel kinerja juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain semakin baik peran pimpinan

dalam memotivasi pegawainya untuk bekerja secara maksimal maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pada variabel pengendalian internal, distribusi jawaban berdasarkan tiap item menunjukkan bahwasanya pada salah satu indikator yaitu lingkungan pengendalian merupakan indikator dengan frekuensi tertinggi dalam item pernyataan kuesioner yang disebar. Dari total 83 sampel sebanyak 49 sampel setuju jika indikator lingkungan pengendalian dapat menciptakan suasana pengendalian dalam instansi dan mempengaruhi kesadaran personal organisasi tentang pengendalian sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika variabel pengendalian internal yaitu pada indikator lingkungan pengendalian mengalami peningkatan maka variabel kinerja juga akan mengalami peningkatan. Atau dengan kata lain semakin baik penerapan lingkungan pengendalian dalam suatu instansi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

C. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel independen saja yaitu remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dengan menggunakan atau menambah variabel lain untuk menguji variabel kinerja pegawai.

2. Objek studi pada penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Pajak Pratama Jakarta Pulogadung

D. Saran

Sesuai dengan ketebatasan yang telah peneliti ungkapkan diatas maka saran dan masukan peneliti antara lain:

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pajak, seperti variabel kompetensi pegawai, *turn over* pegawai, komitmen, loyalitas pegawai, dan beban kerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk dapat menentukan populasi yang lebih besar yaitu pada KPP Madya se-Jakarta

