

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan dan pengujian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya, yaitu :

1. Kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,000, maka hipotesis pertama diterima. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompetensi terbukti tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) lebih dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,247, yang artinya hipotesis kedua ditolak. Ini disebabkan karena pegawai kurang mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta perilaku dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.
3. Budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) lebih dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,076, yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Oleh karena itu, pegawai Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa Jakarta Selatan diharapkan mampu memperbaiki serta

meningkatkan profesionalisme agar di masa yang akan datang budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,000, maka hipotesis keempat diterima. Artinya semakin baik nilai budaya organisasi yang dianut oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.
5. Komitmen organisasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) lebih dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,843, yang artinya hipotesis kelima ditolak. Ini disebabkan pegawai kurang menjaga komitmen organisasi ketika harus mengerjakan tugas yang lebih banyak dari biasanya, sebaiknya karyawan harus siap saat ditugaskan atau melakukan hal lain saat dibutuhkan.
6. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) lebih dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,894, yang artinya hipotesis keenam ditolak. Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara X1 dan Y karena hasil menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
7. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) lebih dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu

0,845, yang artinya hipotesis ketujuh ditolak. Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara X2 dan Y karena hasil menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil tersebut maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan hal penting yang perlu ditingkatkan oleh Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa Jakarta Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan budaya inovasi, berpikir kreatif, keberanian mengambil resiko serta agresifitas dalam bekerja sehingga budaya organisasi menjadi kuat yang berdampak pada meningkatnya komitmen pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel yang berpotensi menumbuhkan ataupun memperkuat komitmen organisasi serta kinerja seperti kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

5.3 Implikasi dan Keterbatasan

5.3.1 Implikasi Penelitian

Implikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin rendah kompetensi pegawai pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai.
2. Tidak berpengaruhnya kompetensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa kurangnya memiliki pengetahuan dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tidak memahami karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien, kurang mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta perilaku dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar perusahaan.
3. Tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa adanya pergeseran budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor selain budaya organisasi.
4. Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa budaya yang kuat dalam organisasi mengarah pada peningkatan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik nilai budaya organisasi yang dianut oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.
5. Tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai kurang menjaga komitmen organisasi ketika harus mengerjakan tugas yang lebih banyak dari biasanya, sebaiknya karyawan harus siap saat ditugaskan atau melakukan hal lain saat dibutuhkan.

6. Tidak berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik akan berdampak pada pembentukan komitmen karyawan terhadap organisasi dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui komitmen organisasi sehingga perusahaan menjadi berkualitas dan target dapat terpenuhi.

5.3.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu kantor pelayanan pajak saja
2. Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner formulir online karena jawaban yang diberikan oleh reponden kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya
3. Peneliti hanya meneliti pengaruh kompetensi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi saja tanpa memperhatikan faktor lain yang kemungkinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa Jakarta Selatan.