

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Terkait kepemimpinan Kepala Kantor Pelayanan Pajak di Kota Padang sebagian besar pegawai memberikan penilaian yang termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Tingkat kepuasan komunikasi organisasi juga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan komunikasi organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan komunikasi organisasi, maka akan menyebabkan kinerja pegawai semakin menurun. Tingkat kepuasan komunikasi organisasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak di Kota Padang secara umum termasuk dalam kategori puas.
3. Secara bersama-sama kepemimpinan dan kepuasan komunikasi organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak, yaitu sebesar 25,9% dan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti: kemampuan, motivasi, kerjasama dengan rekan kerja, fasilitas kerja, dan iklim organisasi, sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Bagi Direktorat Jenderal Pajak agar dapat mempertahankan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki Kepala Kantor Pelayanan Pajak dan meningkatkan kepuasan komunikasi yang terjadi dalam organisasi untuk dapat mendorong kinerja pegawai. Karena pada penelitian ini telah dijelaskan bahwa

terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Direktorat Jenderal Pajak agar dapat membuat kebijakan dalam pembinaan karakter kepemimpinan Kepala Kantor bagi pengembangan organisasi di masa yang akan datang serta dapat mengembangkan kinerja pegawai yang bermutu sesuai dengan tuntutan kebutuhan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengganti indikator-indikator variabel yang akan dijadikan pernyataan dalam kuesioner sehingga akan lebih dapat memberikan gambaran pengaruh kepemimpinan dan kepuasan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti: kemampuan, motivasi, kerjasama dengan rekan kerja, fasilitas kerja, dan iklim organisasi, sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

