

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo adalah baik.

1. Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama sudah sangat baik maka dapat disimpulkan sebagai berikut: kinerja pegawai dilihat dari kualitas pekerjaan sudah baik. Hal ini di lihat dari hasil pekerjaan yang rapi tepat waktu serta memenuhi target dikarenakan adanya sarana prasarana yang memadai kinerja pegawai. Dari segi kuantitasnya bahwa kinerja pegawai sudah baik walaupun jumlah pegawainya belum mencapai 100 pegawai akan tetapi pekerjaan yang mereka lakukan sudah berjalan dengan baik. Jika dilihat dari segi ketepatan waktu, para pegawai masih kurang disiplin hal ini disebabkan masih ada pegawai berada diluar pada saat jam kerja walaupun pegawai sudah datang tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan. Kinerja pegawai dilihat dari efektivitas kerja diketahui bahwa sebagian kecil pegawai masih kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi yang ada dan khususnya fasilitas sering rusak, walaupun pekerjaan sudah cukup baik. Sedangkan hasil penelitian dari indicator terakhir yaitu kemandirian setiap pegawai sudah cukup baik namun masih pegawai belum

mampun sepenuhnya dalam ilmu teknologi yang ada dan komitmen kerja bahwa keduanya sudah baik karna berjalan sesuai dengan SOP yang ada serta penilaian secara individu berdasarkan kontrak kinerja masing-masing pegawai, dan adanya penilaian yang dilakukan pertriwulan, secara keseluruhan indikator masih terdapat masalah proses dalam bekerja. yakni jaringannya yang sering bermasalah sehingga dapat mempengaruhi proses kerja.

2. Faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yaitu kurangnya sumber daya manusia dan fasilitas yang digunakan sering menyebabkan pekerjaan terhalang serta tingkat disiplin masih rendah karena sanksi yang diberikan masih lemah dan kemampuan pegawai masih dibawah standar dalam menggunakan fasilitas yang ada. Selain penghambat ada juga faktor pendukung kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo berdasarkan hasil penelitian penulis adalah berupa tersedia sarana prasarana yang cukup memadai. Sarana prasarana merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai karena sangat berpengaruh langsung terhadap semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan adanya fasilitas yang cukup, maka pekerjaan menjadi lebih baik ataupun hemat waktu dan tenaga, untuk hasil yang dikerjakan pun baik sehingga tujuan instansi dapat dengan mudah diwujudkan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi saran untuk lokasi penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terkait adanya faktor penghambat kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo tersebut, maka diperlukan pembenahan terhadap faktor penghambat yang terjadi agar menjadi lebih baik.
2. Dari hasil penelitian mengenai beberapa indikator kinerja pegawai bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo sudah baik akan tetapi perlu di adakan koordinasi dan monitoring sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Resi, Yuskar 2014. Analisis Kinerja Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Jurnal: Universitas Andalas.
- Bugin, Burhan. 2013, Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia" strategi dan perubahan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung CV. Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . BPFE. Yogyakarta
- Husain, Fenly, 2013. Kinerja Pegawai Camat Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Skripsi: Program Sarjana Universitas Negeri Gorontalo.
- Kusuma Malaga. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur, Jurnal Administrasi Negara
- Mangkunegara, Anwar Prabu Dr. M.Si. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Moleong, Lexy. J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia." refika Aditama Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafri. 2001, "manajemen sumber daya manusia strategic". Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Dr. M.Si. 2005. "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: PT. Refika Aditama
- Mondy wayne, 2008, "Manajemen Sumber Daya Manusia": Jilid 1; edisi 10; Erlangga ; Indonesia
- Rivai, Veithzal, 2006. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen, P..2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta. (online).
(www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html.)

Sedarmayanti 2011 *Good Governance Pemerintahan yang baik, bagian*. kedua Bandung CV Mandar Maju.

Sedarmayanti .2016. 'Manajemen Sumber Daya Manusia' Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Santos, Fefta Wijaya, dan Hermawan (2015) "Efektivitas Pelayanan dan Pengawasan dalam Upaya Meningkatkan Penerimaan Pajak".
Jurnal :Universitas Brawijaya

Tika, Moh. Pabundu ,2008 "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*".
Jakarta Bumi Aksara.

Sumber lain:

Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor:KEP-195/PJ/2008 tanggal 27 November

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan tata kerja instansi Vertikal DJP.