# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan implikasinya pada Kinerja Pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh cukup/sedang terhadap Komitmen Organisasi pegawai pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya dengan jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 70 pegawai pajak, artinya semakin baik profesionalisme, maka hal tersebut akan meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai. Namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena memiliki beberapa masalah seperti:
   a. Terbatasnya sumber daya manusia mengenai kemampuan yang berkaitan dengan perpajakan khususnya tugas seorang.
   b. Masih terdapat kekurangan terhadap kualitas pelayanan yang berasal dari petugas.
   c. Masih kurangnya konsistensi Profesionalisme dalam mengerjakan tanggung jawabnya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pegawai pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya, artinya semakin

diterapkannya komitmen organisasi maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena memiliki beberapa masalah seperti:

a. Lemahnya keterlibatan dan keterikatan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi.
b. Masih adanya pegawai pajak yang kurang dalam berkomitmen.

## 5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pajak, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Operasional

1. Untuk meningkatkan profesionalisme yaitu dengan diadakan penyesuaian dalam menempatkan sumber daya manusia sesuai bidang pengetahuan dan keterampilannya. Sangat diperlukan pegawai yang profesional di bidang akuntansi pajak. Selain itu, perlu meningkatkan pelayanan serta menambah jumlah tenaga kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Selanjutnya diperlukan pengawasan dan pengendalian yang memadai untuk dapat mengontrol para pegawai dalam mengerjakan tugasnyasehingga terciptanya kinerja yang berkualitas.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu sebaiknya memberikan kesediaan untuk selalu berupaya mencapai tujuan instasi, melalui pemberian perhatian terhadap setiap kebutuhan pegawai baik

secara materil maupn non materil, selain itu juga perlu adanya sanksi bagi pegawai yang melanggar komitmen. Sehingga dapat meningkatkan kualitas komitmen organisasi dan berimbas pada kualitas kinerja pegawai.

### 5.2.2 Saran Akademis

1) Bagi Pengembang Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, sebagai sumber informasi dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan disiplin ilmu Akuntansi Pajak, serta berkontribusi dalam pengembangan penelitian khususnya mengenai Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai sebagai masukan dan tambahan referensi bagi para pembaca khususnya dalam ilmu akuntansi pajak.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, dengan menambahkan indikator yang tidak digunakan dalam penelitian ini agar diperoleh kontribusi pengaruh yang lebih kuat antara pengaruh ProfesionalismeterhadapKomitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang sama yaitu SEM PLS, tetapi dengan unit analisis, populasi, dan sampel yang digunakan berbeda agar diperoleh kesimpulan yang mendukung dan memperkuat teori dan konsep yang telah dibangun sebelumnya baik oleh peneliti maupun peneliti-peneliti terdahulu.