

# Analisis hubungan antara karakteristik pekerjaan perpajakan dan motivasi berprestasi dengan kinerja aparatur KPP Pratama Jakarta Kelapa Gading = Analysis on the correlation between characteristics of tax works and achievement motivation, and performance of the staff at the Kelapa Gading tax office

Sitanggang, O. Wempy, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108717&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan dan motivasi berprestasi dengan kinerja aparatur Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading. Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang bersifat khusus yang ada di dalam suatu pekerjaan yang meliputi aspek: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Motivasi berprestasi adalah dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik ditinjau dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik, inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik. Sementara kinerja adalah penilaian diri terhadap prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan, ditinjau dari aspek-aspek: kecepatan, kualitas, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan dan organisasi.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survei. Jumlah sampel penelitian sebanyak 90 orang yang pengambilannya dilakukan dengan teknik sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan korelasi Spearman Rank dan t-test yang dihitung dengan program SPSS versi 13.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan perpajakan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja aparatur Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading. Hasil ini bermakna bahwa semakin baik atau sesuai karakteristik pekerjaan perpajakan maka semakin tinggi kinerja aparatur; sebaliknya semakin buruk atau tidak sesuai karakteristik pekerjaan perpajakan maka semakin rendah kinerja aparatur. Motivasi berprestasi juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja aparatur Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja aparatur; sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi, maka semakin rendah kinerja aparatur.

Dengan merujuk pada hasil penelitian tersebut, maka karakteristik pekerjaan perlu dipelihara atau bahkan ditingkatkan dengan cara memberikan otoritas penuh kepada aparatur untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sepanjang tidak merugikan aparatur bersangkutan, organisasi dan pihak lain. Pemberian otoritas dapat memberikan stimulus kepada aparatur untuk mengembangkan kreativitasnya, dan aparatur juga harus lebih bersikap fleksibel dan pandai mengatur emosi dalam menyikapi kondisi kerja. Motivasi berprestasi aparatur perlu ditingkatkan dengan cara menyediakan lingkungan dan kondisi kerja serta budaya organisasi yang memungkinkan aparatur dapat mengartikulasikan rasa tanggung jawab, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik, inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginannya menjadi yang terbaik.

.....This research is aimed at identifying the correlation between the characteristics of the work and achievement motivation of the staff at the Kelapa Gading Tax Office. The characteristics of the work is a core dimension of the work comprising of specific duties covering such aspects as skill variation, duty identity, duty significance, autonomy and feedback. Achievement motivation means a courage, eagerness and willingness of an individual to exert his best efforts in order to get the best achievement based on his sense of accountability; risk assessment, feedback, innovation, duty completion timeframe and enthusiasm to be the best. Meanwhile, the performance means assessment on the working achievement as achieved by an individual in performing his duties or work in order to achieve the objective, viewed from such aspects as speed, quality, service, value, interpersonal skills, mentality for success, openness to the change, creativity, communication skills, initiatives, planning and organization.

This research applies the quantitative approach and survey model. The number of the samples are 90 persons selected by a census technique. The data are collected by using questionnaires whose validity and reliability have been tested. The collected data are further analyzed by using the Spearman Rank correlation and t-test calculated by using SPSS version 13.0 program.

The results of the research indicate that the characteristics of the tax work has a positive and significant correlation to the performance of the staff at the Kelapa Gading Tax Office. It means that the better or more relevant the characteristics of the tax work is, the better performance of the staff will be achieved; on the contrary, the more worse or irrelevant the characteristics of the tax work is, the more worse the performance of the staff. The achievement motivation has also a positive and significant correlation to the performance of the staff at the Kelapa Gading Tax Office. This means that the higher the achievement motivation is, the better performance of the staff will be achieved; on the contrary, the lower the achievement motivation is, the more worse the performance of the staff will be.

With reference to the above stated results of the research, the characteristics of the work shall be well maintained or improved by way of granting a full authority to the staff in performing their duties or works to the extent that such authority shall not harm the concerned staff, his organization and other parties. The granting of such authority can stimulate the staff to develop his creativity and act more flexibly as well as to be able to manage their emotion in responding to the working conditions. The achievement motivation of the staff shall be improved by way of providing working climate and conditions as well as organizational culture which enable them to articulate their sense of accountability, risk assessment, feedback, innovation, duty completion timeframe and enthusiasm to be the best.