

Persepsi pegawai mengenai hubungan antara proses penilaian kinerja dan karakteristik pekerjaan dengan motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak pada Kantor Pelayanan Pajak PMA Empat = Employees perception about relationship between performance appraisal processing and job characteristic with motivaion officer in serving the taxpayer at Kantor Pelayanan Pajak PMA Empat

Untung Priyatmojo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116580&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai hubungan antara proses penilaian kinerja dan karakteristik pekerjaan dengan motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) PMA Empat. Penelitian menggunakan desain korelasional dengan melibatkan 100 sampel (responden) yang diambil dengan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh dianalisis dengan rumus korelasi Rank Spearman yang perhitungannya dilakukan dengan program SPSS versi 12. Teori yang mendasari adanya hubungan antara proses penilaian kinerja dengan motivasi dijelaskan oleh Antonioni, Waldman, Atwater dan Antonioni bahwa penilaian kinerja yang potensial mampu meningkatkan motivasi kerja adalah penilaian kinerja ,nuliisource, yaitu dengan mengkombinasikan upward, downward, lateral dan self assessment. Sedangkan teori yang mendasari adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi dijelaskan oleh Hackman dan Oldham bahwa lima dimensi inti dalam karakteristik pekerjaan (keragaman identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi umpan balik) merupakan model karakteristik kerja dari motivasi kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja secara umum dinilai baik.

Karakteristik pekerjaan tergolong sangat sesuai dan motivasi melayani wajib pajak tergolong sangat tinggi. Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi pegawai untuk melayani wajib pajak dengan nilai koefisien korelasi = 0,518 dan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi pegawai untuk melayani wajib pajak dengan nilai koefisien korelasi = 0,516. Dengan demikian kesimpulan penelitian ini adalah semakin baik proses penilaian kinerja dan semakin sesuai karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak. Oleh karena itu, proses penilaian kinerja pada KPP PMA Empat perlu dikembangkan lebih lanjut dengan cara menyempurnakan kriteria proses; nilai dan kinerja secara terus menerus dan menjamin terpenuhinya kriteria tersebut dengan obyektif; karakteristik pekerjaan pada KPP PMA Empat perlu dipertahankan eksistensinya dengan melakukan penyempurnaan secara terus menerus atas pelaksanaan karakteristik pekerjaan dengan mempertimbangkan aspirasi pegawai sebagai aset kantor yang paling berharga dan diharapkan memberikan kontribusi yang besar kepada kantor dan dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang sama namun melibatkan jumlah sampel yang lebih.

<hr>

This research aimed to know employees perception about relationship between performance appraisal processing and job characteristic with motivation officer in serving the taxpayer at Kantor Pelayanan Pajak

PMA Empat. Design research using co-relational by entangling 100 samples is taken with census technique. Data collecting with questionnaire which have been tested by validity and reliability test. Data analyzed with Rank Spearman correlation which calculated with SPSS version of 12. The theory which had been the relationship between performance evaluating process and motivation explained by Antonioni Waldman. Atwater and Antonioni that potentially evaluating performance can increase job motivation is multi source evaluating performance which is combination upward, downward, lateral and self assessment. Another theory which had been based the relationship between job characteristic and motivation explained by Hackman and Oldham that five core dimensions in job characteristic (differences, task identity, task significant, autonomous, feedback) is job characteristic mode from job motivation.

Descriptive analysis result indicate that performance appraisal processing in general assessed is good. job characteristic pertained very according, motivation serve the taxpayer pertained very high. From the examination of hypothesis indicate that appraisal performance processing have the positive relationship and significant with officer motivation to serve the taxpayer with correlation coefficient 0.518, and work characteristic have the positive relationship and significant with officer motivation to serve the taxpayer with correlation coefficient = 0.516. Thereby conclusion of this research is progressively good performance appraisal processing and progressively according to job characteristic. hence excelsior motivate the officer in serving the taxpayer. Therefore. performance appraisal processing at KPP PMA Empat needed to develop furthermore by completing the criterion performance appraisal processing continually and guarantee fulfilled of the criterion with objective: job characteristic at KPP PMA Empat needed defended his existence by doing the completion continually of execution of job characteristic by considering the officer aspiration as most valuable office asset and expected give the big contribution to office; and done the research of continuation with same approach but entangle the amount sample which more.