

Analisis hubungan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi dengan kinerja aparatur pajak pada kantor pemeriksaan dan penyidikan pajak Tangerang

Efo Ganedi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=132286&lokasi=lokal>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi dengan kinerja aparatur pajak pada Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak Tangerang. Usaha merespons kebutuhan karir karyawan dengan menyediakan program-program untuk memenuhi kebutuhan karir individu bagi pengembangan dirinya, sekarang dan masa depan, yang dilihat berdasarkan aspek eksplorasi, penanaman, perawatan, dan pelepasan. Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dilihat berdasarkan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Sementara kinerja aparatur pajak adalah hasil kerja yang dicapai oleh aparatur pajak dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang dilihat berdasarkan aspek kerjasama, kecepatan, kualitas, layanan, mental sukses, dan perencanaan dalam organisasi. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan korelasional dengan melibatkan 45 responden yang diambil dengan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Spearman Rank dan uji reliabilitas menggunakan Spearman Brown. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi Spearman Rank dan t-test yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 13.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak Tangerang. Hubungan positif tersebut memberikan makna bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang meliputi indikator eksplorasi, penanaman, perawatan, dan pelepasan, maka semakin tinggi kinerja pegawai; sebaliknya semakin buruk sistem pengembangan karir maka semakin rendah kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi juga diketahui memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak Tangerang. Hubungan positif ini memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang mencakup indikator penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai; sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, maka pengembangan karir perlu diperbaiki dengan cara berusaha membangun pola-pola pengembangan karir yang lebih demokratis, tidak diskriminatif, serta jauh dari praktik kolusi dan nepotisme. Sementara untuk komitmen organisasi perlu dipelihara dan ditingkatkan melalui upaya penyadaran diri secara ikhlas dalam bekerja dengan dilandasi pandangan realistik bahwa organisasi adalah tempat untuk mencari nafkah hidup dan karena itu perlu dijaga dan dikembangkan eksistensinya secara terus menerus dan berkelanjutan. Selain itu, juga dapat ditingkatkan dengan cara memberikan fasilitas yang lebih memadai untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai yang selama ini belum terpenuhi, baik yang terkait dengan

kebutuhan primer, sekunder maupun tertier, yang di dalamnya terkandung pula pemenuhan atas kebutuhan fisik, rasa aman, status sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri.

<hr>The purpose of this research was to examine the relationship between career development and organizational commitment with the performance of employees at Karikpa Tangerang. Career development was an endeavor to response career needs of the employees by providing such programs to fullfil individual career needs for today and future self-development based on exploration, settlement, maintenance, and release. Organizational commitment was a relative power of individual in identifying its involvement as a part of organization based on the acceptance of values and goals of organization, readiness and willingness to make efforts on behalf of organization, and willingness to keep the membership of organization. Whereas employees performance was the work results acomplished by employees in doing their tasks according to their responsibilities based on cooperation, speed, quality, service, mental of success, and planning in organization. Descriptive and correlational method were used by participating 45 respondents drawn using census technique. Valid and reliable questionnaires were deployed to collect data. Rank Spearman Correlation and Spearman-Brown were used to test validity and reliability assisted with SPSS Ver.13. Results showed that there was a positive and significant correlation between career development and employees performance. Its positive correlation indicated that the better career development system which including exploration, settlement, maintenance, and release, the better job performance and vice-versa. Organization commitment also known had a positive and significant correlation with job performance. This result indicated that the higher organizational commitment which including the acceptance of values and organizational goals, readiness and willingness to make best efforts on behalf of organization, the higher job performance, and vice-versa. Based on the findings, career development needs improving by developing career development patterns more democratically, non-discriminative policy, and also far beyond collusion and nepotism practices. Whereas organizational commitment should be maintained and be improved through self-awareness in working based on realistic view that organization is a place to make a living and thus it should be taken care and be increased its existence continously and sustainably. Moreover, improvement can also be done by giving appropriate facilities, to the needs and hopes of the employees which have yet to be given, including physical needs, security, social status, rewards, and self-actualization.