

Pengaruh kepemimpinan paternalistik terhadap komitmen organisasi : studi kasus di Lingkungan KPP Jakarta khusus dan wajib pajak besar = The effect of paternalistic leadership towards organizational commitment : case study at KPP Jakarta khusus and large tax office / Yunita Amelia Purwanti

Yunita Amelia Purwanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20365619&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2007). Zhou (2006, dalam Irawanto, 2009) berpendapat bahwa ada beberapa karakteristik gaya kepemimpinan di Asia, yaitu otoritarianisme, kebajikan, dan moralitas. Ketiga karakteristik tersebut menjadi dimensi dari kepemimpinan paternalistik. Penelitian dilakukan kepada 264 responden di KPP Jakarta Khusus dan WP Besar. Alat ukur yang digunakan untuk kepemimpinan paternalistik adalah kuesioner pengembangan dari Cheng et al. (2004) yang sudah disesuaikan oleh Irawanto (2011) untuk konteks di Indonesia, dan untuk komitmen organisasi menggunakan kuesioner Allen & Meyer (1997) yang telah dikembangkan oleh Jaros (2007). Dimensi kepemimpinan paternalistik yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di KPP Jakarta Khusus dan WP Besar adalah kepemimpinan moral yang mempengaruhi komitmen afektif dan kepemimpinan kebajikan yang mempengaruhi komitmen normatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kebajikan dapat meningkatkan perasaan kewajiban untuk bertahan di organisasi. Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan moral yang bersifat berani membela bawahan, kemurahan hati, tidak korupsi, bertanggung jawab, adil, dan memimpin dengan contoh dapat meningkatkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Kantor Pusat DJP perlu meningkatkan efektifitas pelaksanaan internalisasi nilai-nilai organisasi, terutama nilai integritas dan sinergi agar lebih tercermin dalam gaya kepemimpinan moral serta menerapkan kegiatan mentoring untuk AR dan fungsional yang dilakukan oleh Kepala Seksi dan Kepala Kantor Pelayanan Pajak.

<hr>

ABSTRACT

Organizational commitment is an attitude that reflects employee's loyalty towards organization and is an ongoing process when members of the organization express their interest towards organization, organizational success and

continuous organizational improvement (Luthans, 2007). Zhou (2006, in Irawanto, 2009) argues that there are some characteristic of leadership style in Asia, namely authoritarianism, benevolent, and morality. These three characteristics form a dimension of paternalistic leadership. This research was conducted to 264 respondents at KPP Jakarta Khusus and Large Tax Office. The measurement used for paternalistic leadership is the questionnaire that has been developed from Cheng et al. (2004) and has been adapted by Irawanto (2011) to Indonesian's context and organizational commitment used a questionnaire from Allen & Meyer (1997) that has been developed by Jaros (2007). Paternalistic leadership dimensions that have an influence on organizational commitment are morality leadership that influences the affective commitment and benevolent leadership that affects normative commitment. It shows that a leader who have the benevolent leadership can increase feelings of obligation to stay in the organization. Then, the results also show that a leader who have a moral leadership style that is courageous, magnanimity, incorruption, responsible, impartial, and lead by example can improve the feeling of belonging to the organization. DJP needs to improve the effectiveness of internalization of organizational values, especially the value of integrity and synergy to be more reflected in moral leadership styles and apply the mentoring activities for AR and functional conducted by Head of Unit and Head of the Tax Office.