

## **ABSTRACT**

*The achievement of the tax target at KPP Pratama 1 Semarang which in the past few years has not always been achieved and even experienced a decline in the percentage of revenue can be derived from many factors including domestic and foreign economic conditions that have experienced a slowdown or stagnation, setting tax targets through the political process budget, low taxpayer compliance, tax administration and regulations that require repairs. The non-achievement of the tax target shows that the employee's performance is not prime caused by the absence of strong organizational citizenship behavior. Based on gap research, factors that are capable of OCB and performance are career development and competence. The purpose of this study was to analyze the influence of career development and competency on organizational citizenship behavior and the performance of employees of KPP Pratama 1 Semarang and the influence of proactive personality in moderating the influence of organizational citizenship behavior on performance.*

*The population of this study is all employees of the Pratama 1 Tax Office Semarang. This study uses a sample of 119 employees of the Pratama 1 Semarang Tax Service Office with the census method. Research ratio data obtained from questionnaires. The analysis used in testing this hypothesis is quantitative analysis with statistical methods using path analysis.*

*The results of this study are career development and competencies that have a positive effect on organizational citizenship behavior and the performance of Semarang 1 KPP Pratama 1 employees. While proactive personality can moderate the influence of organizational citizenship behavior on performance.*

*Keywords : career development, competence, organizational citizenship behavior, proactive personality, employee performance.*

## ABSTRAK

Kondisi capaian target pajak pada KPP Pratama 1 Semarang yang dalam beberapa tahun terakhir selalu tidak tercapai dan bahkan mengalami penurunan persentase penerimaan bisa bersumber dari banyak faktor antara lain kondisi ekonomi dalam negeri maupun luar negeri yang mengalami perlambatan atau stagnan, penetapan target pajak yang melalui proses politik anggaran, kepatuhan wajib pajak yang masih rendah, administrasi pajak dan regulasi yang memerlukan perbaikan – perbaikan. Tidak tercapainya target pajak tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang tidak prima yang disebabkan oleh tidak adanya *organizational citizenship behavior* yang kuat. Berdasarkan riset gap, faktor yang mampu OCB dan kinerja adalah pengembangan karir dan kompetensi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai KPP Pratama 1 Semarang dan pengaruh *proactive personality* dalam memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama 1 Semarang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 119 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama 1 Semarang dengan metode *sensus*. Data rasio penelitian didapat dari penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah analisis kuantitatif dengan metode statistik dengan menggunakan *path analysis*.

Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai KPP Pratama 1 Semarang. Sedangkan *proactive personality* mampu memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

Kata kunci: pengembangan karir, kompetensi, *organizational citizenship behavior*, *proactive personality*, kinerja pegawai