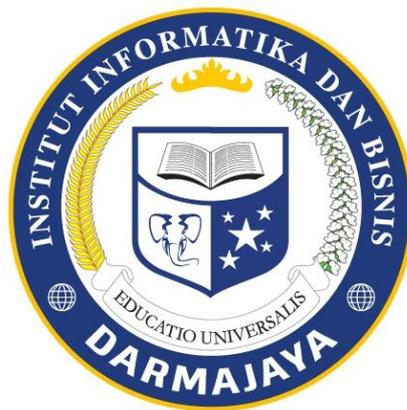


**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *PERSONALITY JOB-FIT*
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA *ACCOUNT*
REPRESENTATIVE DI KPP PRATAMA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi



oleh

ENO WIDYA LISTI

1512120159

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan, bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya yang pernah di tulis atau di terbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 22 Maret 2019



Eno Widya Listi

NPM. 1512120159

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, *PERSONALITY*
JOB - FIT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA *ACCOUNT REPRESENTATIVE* DI KPP
PRATAMA BANDAR LAMPUNG**

NAMA : ENO WIDYA LISTI

NPM : 1512120159

JURUSAN : S1 Akuntansi

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada
JURUSAN AKUNTANSI IIB DARMAJAYA.

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Jaka Darmawan, SE., Ak., M.Ak., CA., CPAi
NIK. 13820316

Ketua Jurusan

Anik Irawati, S.E., Msc
NIK. 01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL, PERSONALITY JOB – FIT, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI KPP PRATAMA BANDAR LAMPUNG**, Untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **ENO WIDYA LISTI**

NPM : **1512120159**

Jurusan : **SI Akuntansi**

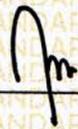
Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri :

Nama Status

Tanda Tangan

1. Anik Irawati, S.E., M.Sc

- Penguji I



2. Rieka Ramadhaniyah, S.E., M.Ec.Dev - Penguji II



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Dr. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 01 Maret 2019

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, *PERSONALITY JOB - FIT*, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA *ACCOUNT
REPRESENTATIVE* DI KPP PRATAMA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Eno Widya Listi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *psychological capital*, *personality job- fit*, dan budaya organisasi terhadap kinerja *account representative* di KPP Pratama Bandar Lampung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh *psychological capital*, *personality job- fit*, dan budaya organisasi, dan variabel dependen adalah kinerja *account representative*. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 *account representative* yaitu KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Teluk Betung, dan KPP Pratama Kedaton. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 *account representative* yang berada di KPP Pratama Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat spss V.20. Hasil uji hipotesis, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan *psychological capital*, dan budaya organisasi sedangkan *personality job- fit* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*.

Kata Kunci : Kinerja *Account Representative*, *Psychological Capital*, *Personality Job- Fit*, Dan Budaya Organisasi

EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL, PERSONALITY OF JOB-FIT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ACCOUNT REPRESENTATIVE PERFORMANCE IN PRATAMA TAX OFFICE, BANDAR LAMPUNG

By

Eno Widya Listi

ABSTRACT

The objective of this research was proving empirically the effect of the psychological capital, the job-fit personality, and the organizational culture on the account representative performance in Pratama Tax Office, Bandar Lampung. The independent variables used in this research were the psychological capital, the job-fit personality, and the organizational culture. The dependent variable used in this research was the account representative performance. The population of this research was 75 account representatives i.e., Pratama Tax Office Tanjung Karang, Pratama Tax Office Teluk Betung, and Pratama Tax Office Kedaton. The sampling technique used in this research was the purposive sampling. The number of samples used in this research was 60 account representatives of Pratama Tax Office Bandar Lampung. The data analyzing technique used in this research was the multiple linear regression. The analytical tool used in this research was SPSS version 20. The result of this research showed that there was a significant effect between the psychological capital and the organizational culture; however, there was no effect between the personality job-fit and the account representative performance.

Keywords: Account Representative Performance, Psychological Capital, Job-Fit Personality, Organizational Culture



DAFTAR ISI

PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Teori Kepribadian.....	12
2.2 Kinerja <i>Account Representative</i>	14
2.2.1 <i>Account Representative</i>	15
2.2.2 Peran <i>Account Representative</i>	16

2.3 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> , <i>Personality Job Fit</i> dan Budaya Organisasi.....	17
2.3.1 <i>Psychological Capital</i>	17
2.3.1.1 Dimensi Dari <i>Psychological Capital</i>	17
2.3.2 <i>Personality Job Fit</i>	19
2.3.2.1 Sifat Kepribadian Utama yang Memengaruhi Perilaku Organisasi	20
2.3.2.2 Myers Briggs Type Indikator (MBTI)	21
2.3.3 Budaya Organisasi	24
2.3.3.1 Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	27
2.3.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	28
2.3.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi	29
2.3.3.4 Tipe Budaya Organisasi	31
2.4 Penelitian Terdahulu.....	32
2.5 Kerangka Pemikiran	35
2.6 Bangunan Hipotesis.....	35
2.6.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kinerja <i>Account Representative</i>	36
2.6.2 Pengaruh <i>Personality Job Fit</i> Terhadap Kinerja <i>Account Representative</i>	37
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja <i>Account Representative</i>	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data	39
3.2 Metode Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi dan Sampel	40

3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	42
3.4.1 Variabel Penelitian	42
3.4.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.5 Metode Analisis Data	46
3.5.1 Statistik Deskriptif	46
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.5.2.1 Uji Validitas	47
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	48
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	49
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.6 Pengujian Hipotesis.....	50
3.6.1 Koefisien Determinan (R^2).....	50
3.6.2 Uji Kelayakan Model (F)	51
3.6.3 Uji Statistik t	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	52
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.2 Hasil Analisis Data.....	57

4.2.1 Uji Validitas	57
4.2.2 Uji Reliabilitas	66
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.3.1 Uji Normalitas	67
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	68
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	72
4.3.1 Uji Koefisien Determinan (R^2)	72
4.3.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)	73
4.3.3 Uji Hipotesis (Uji t)	74
4.4 Pembahasan	76
4.4.1 Pengaruh Psychological Capital terhadap Kinerja <i>Account Representative</i>	76
4.4.2 Pengaruh Personality Job Fit terhadap Kinerja <i>Account Representative</i>	77
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja <i>Account Representative</i>	78

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	79
5.2 Keterbatasan Penelitian	79
5.3 Saran	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	29
Gambar 2.2.....	35
Gambar 4.1	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Realisasi Penerimaan Pajak di KPP Kedaton.....	3
Tabel 1.2 Target Realisasi Penerimaan Pajak di KPP Teluk Betung.....	3
Tabel 1.3 Target Realisasi Penerimaan Pajak di KPP Tanjung Karang	4
Tabel 2.1 Nilai- nilai Organisasi Kementerian Keuangan RI	26
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Indikator Variabel	44
Tabel 4.1 Teknik Pengambilan Sampel	52
Tabel 4.2 Ikhtisar Distribusi dan Pengambilan Kuisisioner	53
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	55
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Psychological Capital</i>	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pajak merupakan salah satu penerimaan negara yang dapat diandalkan. Untuk mengoptimalkan penerimaan pajak sebagai sumber penerimaan negara, perlu adanya pelayanan prima terhadap setiap wajib pajak. Perkembangan kondisi dunia bisnis dan usaha serta lingkungan menurut Direktorat Jenderal Pajak untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan struktur organisasi dari Direktorat Jenderal Pajak. Salah satu bentuk penyempurnaan struktur organisasi tersebut adalah dengan diberlakukannya *Account Representative* (AR) pajak. *Account Representative* (AR) pajak adalah aparat pajak yang berada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang telah melaksanakan sistem administrasi modern dan bertugas untuk memberikan pelayanan, pengawasan dan pengarahan secara langsung kepada sejumlah wajib pajak tertentu yang telah ditugaskan kepada *Account Representative* tersebut. Salah satu dari perubahan reformasi biokrasi dalam perpajakan yang merupakan perwujudan dari modernisasi perpajakan atau yang dikenal istilah sistem Administra-si perpajakan modern adalah dibentuknya *Account Representative*.

Peranan *Account Representative* (AR) di dalam memberikan pelayanan yang baik kepada wajib pajak sangat diperlukan, dengan berlakunya sistem *Account Representative* (AR) sebagai salah satu wujud pelayanan prima kepada wajib pajak, melalui kegiatan intensifikasi wajib pajak yaitu dengan pembuatan profil wajib pajak yang digunakan sebagai dasar acuan dalam tahapan awal pelaksanaan pemeriksaan diharapkan dapat membantu peningkatan penerimaan pajak. Perkembangan kondisi dunia bisnis dan usaha serta lingkungan menuntut Direktorat Jenderal Pajak untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan struktur organisasi dari Direktorat Jenderal Pajak. Salah satu bentuk

penyempurnaan struktur organisasi tersebut adalah dengan diberlakukannya *Account Representative* (AR) pajak. Saat ini sejumlah faktor yang menjadi penyebab penerimaan pajak di Bandar Lampung dalam kurun 5 tahun terakhir belum maksimal. Mulai dari kepatuhan wajib pajak hingga masalah eksternal seperti pertumbuhan ekonomi yang kurang baik. Kepala kanwil DJP Lampung Bengkulu Erna Sulistyowati mengatakan bahwa pihaknya terus berupaya mengoptimalkan kinerja untuk mencapai target penerimaan pajak. Hingga oktober 2018, realisasi penerimaan pajak baru mencapai 69 % dari target Rp 10,3 triliun. Yang dimana *Tax Ratio* wajib pajak yang harus dipatuhi sekitar 85 % yang masih kurang untuk mencapai 100 persen (www.kompasiana.com).

Realisasi penerimaan pajak Kanwil DJP Bandar Lampung mencapai 75,6 % November 2018. Target awal pencapaian pajak Kanwil DJP Bengkulu Lampung pada tahun 2018 adalah sebesar Rp. 10,4 Triliun di karenakan kondisi perekonomian di Lampung didominasi sektor komoditas dimana ada beberapa komoditas seperti kelapa sawit, dan kopi pada tahun ini tidak mengalami peningkatan harga yang signifikan. Lalu luasan wilayah di Bengkulu dan Lampung yang membuat penyerapan potensi pajak perlu untuk dimaksimalkan (lampung.tribunnews.com). Rasio wajib pajak yang ideal yang harus dipatuhi sekitar 85% jadi masih kurang untuk mencapai 100 %. Dan juga karena target pendapatan dari sektor pajak belum terealisasikan salah satunya kurangnya kepatuhan wajib pajak, faktor eksternal makro di daerah berupa pertumbuhan ekonomi yang belum bagus pada tahun lalu.

Kantor pusat DJP mengalokasikan target penerimaan tersebut ke setiap kantor wilayah (Kanwil) DJP lalu dialokasikan ke setiap Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang berada di bawah wewenangnya, Salah satu contohnya adalah Kanwil DJP di Bandar Lampung dengan target dan realisasi penerimaannya pajak pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Target Realisasi Penerimaan Pajak di KPP Kedaton

Tahun	Target Penerimaan	Realisasi	Persentase Pencapaian
2016	779.698.549.760	676.793.484.019	86,80 %
2017	768.635.406.000	775.908.632.427	100,95 %
2018	1.179.416.021.000	1.096.749.415.986	92,99 %

Sumber : KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung, 2019

Dari tabel 1.1 diatas terlihat di tahun 2016 KPP Pratama Kedaton kurang mencapai target penerimaan pajak, namun tahun 2017 berhasil melampaui target penerimaan, sedangkan tahun 2018 KPP Pratama Kedaton belum mencapai target penerimaan pajak. Ini merupakan hasil kerja dari satu KPP Pratama Kedaton.

Tabel 1.2 Target Realisasi Penerimaan Pajak di KPP Teluk Betung

Tahun	Target Penerimaan	Realisasi	Persentase Pencapaian
2016	1.738.539.019.259	1.438.783.859.937	82,76 %
2017	1.604.157.557.000	1.490.768.448.123	92,93 %
2018	1.716.399.376.000	1.762.118.346.355	102,66 %

Sumber : KPP Pratama Teluk Betung Bandar Lampung, 2019

Dari tabel 1.2 diatas terlihat di tahun 2016 KPP Teluk Betung kurang mencapai target penerimaan pajak, dan tahun 2017 belum mencapai target penerimaan, sedangkan tahun 2018 KPP Pratama Teluk Betung dapat mencapai target penerimaan pajak. Ini merupakan hasil kerja dari satu KPP Teluk Betung.

Tabel 1.3 Target Realisasi Penerimaan Pajak di KPP Tanjung Karang

Tahun	Target Penerimaan	Realisasi	Persentase Pencapaian
2016	1.172.403.289.990	976.352.611.292	83,27 %
2017	1.132.441.030.000	954.722.359.220	84,30 %
2018	1.190.960.836.000	1.114.286.061.205	93,56 %

Sumber : KPP Pratama Tanjung Karang Bandar Lampung, 2019

Dari tabel 1.3 diatas terlihat di tahun 2016 KPP Pratama Tanjung karang kurang mencapai target penerimaan pajak, dan tahun 2017 belum mencapai target penerimaan, sedangkan tahun 2018 KPP Pratama Tanjung Karang masih belum mencapai target penerimaan pajak. Ini merupakan hasil kerja dari satu KPP Pratama Tanjung Karang. Maka dapat disimpulkan dari ketiga KPP Pratama Kedaton, KPP Pratama Teluk Betung, dan KPP Pratama Tanjung Karang yang telah mencapai target realisasi di tahun 2018 hanya di KPP Teluk Betung secara signifikan sedangkan yang lainnya masih belum mencapai target penerimaan di tahun 2018.

Dari uraian diatas, maka diketahui bahwa fenomena yang terjadi adalah penerimaan pajak pada tahun 2018 pada ketiga KPP di Bandar Lampung masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan secara keseluruhan. Namun dari ke tiga KPP Pratama Bandar Lampung diantaranya ada yang tidak tercapai, target keseluruhan dapat tercapai karena ada beberapa KPP yang realisasinya melampaui target penerimaan, sehingga dapat menutupi realisasi penerimaan KPP yang lainnya. Rasio wajib pajak yang ideal yang harus dipatuhi sekitar 85 % jadi masih kurang 100 %. Tidak tercapainya target tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai *account representative* masih kurang baik. Karena itu peran kinerja *account representative* sangat berpengaruh pada pencapaian penerimaan dan kepatuhan wajib pajak sehingga bisa mencapai target yang diinginkan. Jadi, kurang maksimalnya target penerimaan pajak dapat dipandang sebagai indikasi bahwa masih terdapat potensi perpajakan yang belum tergali, dan hal tersebut

terkait erat dengan tugas dan fungsi *account representative*, sehingga penelitian mengenai kinerja *account representative* menarik untuk dilakukan.

Dirjen pajak Robert Pakpahan mengatakan, penerimaan pajak selama semester 2018 sebesar 40,84 % dari target APBN 2018 yang sebesar Rp 1.424 triliun. secara nominal, penerimaan pajak semester 1-2018 sebesar Rp 581,54 triliun atau tumbuh 13,96% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. (Nasionalkontan.co.id). Realisasi penerimaan Pajak periode Januari-Februari 2018 tercatat sebesar Rp153,4 triliun (10,77 persen dari APBN 2018), tumbuh 13,48 persen secara *year-on-year* (atau tumbuh 14,81 persen jika tidak memperhitungkan penerimaan uang tebusan *Tax Amnesty* tahun 2017). Kondisi tersebut jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan pertumbuhan penerimaan pajak periode yang sama tahun 2017 yang sebesar 8,60 persen (atau 7,33 persen tanpa *Tax Amnesty*). Peningkatan yang sangat signifikan dari pertumbuhan penerimaan pajak tersebut menunjukkan terjadinya percepatan momentum kegiatan ekonomi yang sangat nyata.

Menurut Wirama, *et al.*, (2016) *Account Representative* merupakan ujung tombak Direktorat Jenderal Pajak dalam pencapaian target penerimaan, sehingga penting untuk memiliki *psychological capital* agar dapat percaya diri dalam mengemban tugasnya, optimis, penuh harapan dan tangguh dalam menghadapi tiap hambatan pekerjaan. Menurut Satiningsih,dkk (2013) Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *Personality - Job Fit*. Menurut teori ini tipe-tipe kepribadian seseorang digolongkan sesuai dengan lingkungan kerja yang diminati karyawan dalam perusahaan. Dengan memperhatikan tipe kepribadian dalam teori *Person Job- Fit* tersebut diharapkan pemimpin perusahaan dapat mengetahui tipe kepribadian dari para karyawan, dan pemimpin dapat memposisikan karyawan di bagian yang cocok dengan kepribadiannya.

Menurut Astuti (2010) Salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja perusahaan, maka tidak hanya memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*person-job fit*) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person - organization fit*) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan *outcomes* individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan. *Personality-job fit theory* merumuskan bahwa pilihan pekerjaan sebaiknya berasal dari perencanaan yang dilakukan oleh individu berdasarkan ciri-ciri kepribadiannya. Menurut teori ini, terdapat pekerjaan yang cocok dengan masing-masing kepribadian seseorang menurut (Wirama *et al.*, 2016). Faktor psikologis juga telah mendapatkan perhatian serius dalam memprediksi perilaku dalam akuntansi, sehingga peneliti tertarik untuk berfokus pada faktor psikologis yang diwakili oleh *psychological capital* dan *personality-job fit* sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja *account representative*.

Psychological capital merupakan sebagai modal psikologis atau semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Melalui beragam penelitian psikologis dan eksperimen saintifik, menelisik modal psikologis apa saja yang memiliki peran signifikan dalam membimbing kesuksesan. Empat dimensi yang terbukti secara empirik (dan saintifik) memberikan pengaruh besar dalam kesuksesan. (1) sejenis sikap percaya akan kemampuan diri. Sebuah keyakinan bahwa ketika kita dihadapkan pada tugas dan tantangan, kita percaya pasti bisa menuntaskan tugas itu. Seberapa berat dan kompleksnya tugas dan pekerjaan itu. (*self efficacy*); (2) optimis adalah sejenis keyakinan bahwa kita pasti akan mendapatkan hasil positif dalam setiap tugas dan pekerjaan yang kita lakoni. Ketika dihadapkan pada peristiwa negatif yang menghadang, orang optimis selalu melihat kejadian itu sebagai sesuatu yang hanya sementara (*temporer*) dan bersifat spesifik (artinya tidak akan berlaku di situasi lainnya). (*optimism*) (3) merujuk pada sebuah harapan positif akan masa depan yang lebih baik. Namun yang lebih penting, dimensi *hope* ini juga

mengindikasinya adanya kecakapan untuk merajut jalan (*pathways*) agar masa depan yang lebih baik itu bisa terenggam erat-erat. Dengan demikian, dimensi *hope* merupakan gabungan antara harapan, dan sekaligus rajutan jalan yang konkrit untuk mewujudkan harapan itu menjadi kenyataan. (*hope*); dan (4) kecakapan untuk terus merekahkan ikhtiar bahkan ketika orang itu dihadapkan pada cobaan ataupun kegagalan. Atau sejenis kemampuan untuk terus bertahan bahkan ketika dihadapkan pada tekanan atau tantangan yang terus datang menghadang (*resiliency*) (strategimanajemen.net). *Personality Job fit theory* merumuskan bahwa pilihan pekerja sebaiknya berasal dari perencanaan yang dilakukan oleh individu berdasarkan ciri-ciri kepribadiannya. Menurut teori ini, terdapat pekerjaan yang cocok dengan masing-masing kepribadian seseorang. Keselarasan antara kepribadian dengan pekerjaan secara otomatis akan memungkinkan pegawai bekerja lebih dari apa yang biasa mereka dapat kerjakan (Munthe, *et al.*, 2011). kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengatagorian kepribadian yang beraneka ragam.

Budaya organisasi membentuk pola nilai - nilai, sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan seseorang maupun kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja yang baik dalam organisasi. Di sisi lain juga budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku. Direktorat Jenderal Pajak diharapkan dapat menanamkan nilai - nilai budaya organisasi dengan harapan terjadinya perubahan yang membawa aparat pajak pada kesadaran sebagai para pelaku berharga dan bermartabat. Pada gilirannya melahirkan rasa bangga dan berguna sebagai petugas pajak dan setelah itu diharapkan pegawai membuat sebuah komitmen dalam dirinya untuk bekerja bagi kepentingan negara dan masyarakat dengan meningkatkan kinerjanya. Pada keputusan Direktorat Jenderal Pajak No. KEP-233/PJ/2011 tanggal 26 desember 2011 tentang cetak biru Manajemen SDM DJP Tahun 2011-2018, disebutkan bahwa nilai- nilai organisasi adalah suatu pedoman

yang diyakini, dihayati dan diamalkan dalam perilaku pegawai untuk dapat mengemban tugas dengan produktif.

Menurut penelitian dari Satiningsih,dkk (2013) Hasil analisis menunjukkan bahwa *pearson Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wardani (2016) hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan .Lalu penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ulan Dari (2016) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *job involvement* pada karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk surabaya, *person job fit* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *intrinsic motivation* pada karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk surabaya, dan *intrinsic motivation* memediasi secara positif signifikan hubungan *person job fit* terhadap *job involvement* pada karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Surabaya.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian (Wirama, *et al.*, 2016). Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Kemudian penambahan variabel Budaya Organisasi yang merupakan replika dari (Rossa, 2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh pada *kinerja Account Representative*, *Personality Job-Fit* berpengaruh kinerja *Account Representative* dan Budaya Organisasi berpengaruh pada kinerja *Account Representative*. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis berinisiatif melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Psychological Capital, Personality-Job Fit Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Account Representative di KPP Pratama Bandar Lampung”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*psychological capital*, *personality job-fit* dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja *account representative*) di KPP Pratama Bandar Lampung. Dalam penelitian ini penulis memilih objek dan subjek di KPP Pratama Bandar Lampung pada tahun 2018.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh pada kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung?
2. Apakah *personality-job fit* berpengaruh pada kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *psychological capital*, *personality job - fit* dan Budaya Organisasi pada kinerja *Account Representative*. secara lebih spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *psychological capital* pada kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *personality-job fit* pada kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Budaya Organisasi pada kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh *Psychological Capital* dan *Personality-Job Fit* pada Kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung.
2. Bagi kalangan akademis, penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian-penelitian yang sejenis dimasa mendatang.
3. Manfaat secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja *Account Representative*.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang secara umum, ruang lingkup/ batasan penelitian yang membatasi permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang merupakan gambaran dari keseluruhan bab.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menurut teori – teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari variabel penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan rangkuman dari pembahasan dan implikasi berkaitan dengan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepribadian

Teori kepribadian menurut Adler, manusia merupakan makhluk individual yang termotivasi oleh dorongan-dorongan sosial yang memang sudah dibawa ketika lahir. Alfred Adler merupakan pelopor dalam ilmu psikologi yang membahas tentang teori bawah sadar yang merupakan bagian penting di dalam sebuah kepribadian seseorang. Menurut Karen Horney, terdapat hubungan yang jelas antara neurosis dengan kehidupan sehari-hari. *Neurosis* juga sebenarnya merupakan cara yang manusia gunakan untuk menjalani hubungan dengan lainnya. Namun hanya sebagian saja yang bisa melakukan hal tersebut dengan baik. Menurut Adler makhluk hidup adalah suatu kesatuan sosial yang tidak dapat dipisahkan. Mereka menghubungkan dirinya dengan orang-orang lain di sekitar mereka dalam usaha kerja sama sosial, menempatkan kesejahteraan umum diatas keinginan diri sendiri, dan mendapatkan gaya hidup yang bersifat lebih kuasa dalam organisasi sosial.

Secara garis besar teori kepribadian dapat dijelaskan dalam lima perspektif dalam (Alwisol, 2016), yaitu:

1. Perspektif psikodinamika, yang menekankan bahwa proses bawah sadarlah yang membangun kepribadian, pentingnya dorongan seksual, sedangkan hal yang paling menentukan dalam perilaku adalah pengalaman kanak-kanak serta konflik bawah sadar.
2. Perspektif belajar, yang menekankan pada proses bagaimana kepribadian dipelajari. Hal yang paling menentukan dalam membentuk perilaku adalah proses pengkondisian.

3. Perspektif humanis, yang menekankan pada perubahan alami dalam pertumbuhan psikologis. Faktor penentu dalam pembentuk perilaku adalah tendensi dalam aktualisasi.
4. Perspektif kognitif, yang menekankan pada bagaimana seseorang memproses informasi tentang dirinya dan dunianya. Faktor penentu dalam membentuk perilaku adalah proses kognitif.
5. Perspektif biologi, yang menekankan pada anatomi dan fisiologi dari sistem *nervous*, termasuk pengaruh genetik dan evolusi. Faktor penentu dalam pembentuk perilaku adalah aktivitas otak, aktivitas lain dalam sistem *nervous*.

Berdasarkan teori kepribadian ini dinyatakan bahwa organisasi yang dinamis dalam diri individu yang merupakan rangkaian sistem psikofisik yang menentukan keunikan penyesuaian individu terhadap lingkungannya (Suryabrata, 2015). Kesimpulannya dalam penggunaan teori kepribadian ini sangat mempengaruhi kinerja *account representative* diposisikan sebagai perilaku, sehingga teori kepribadian digunakan sebagai *grand theory* yang menjelaskan pengaruh *psychological capital*, *personality job fit* dan budaya organisasi pada kinerja *account representative*. Teori ini juga menekankan pengaruh perilaku dari seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam suatu organisasi sehingga dapat menentukan suatu keberhasilan kinerja pada masing - masing individu di dalam suatu kelompok.

2.2 Kinerja *Account Representative*

Wirama, *et al.*, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut teori Veithzal Rivai pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan dengan perannya. Menurut fuad Mas'ud menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
4. Efektivitas yaitu tingkat pengguna sumberdaya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.
5. Komitmen kerja tingkat dimana karyawan mempunyai tingkat komitmen kerja dengan perusahaan yang bertanggungjawab kepada perusahaan.

Penilaian kinerja *Account Representative* di Direktorat Jenderal Pajak menggunakan sasaran kinerja pegawai (SKP), yang dilakukan dengan cara membandingkan target dengan realisasi terhadap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan yang sesuai dengan rincian tugas, tanggungjawab dan wewenang yang diberikan. Dalam menetapkan target prestasi kerja, empat aspek yang diperhatikan adalah kuantitas *output*, aspek kualitas, aspek waktu dan aspek biaya. Aspek kuantitas terkait dengan jumlah kegiatan tugas jabatan yang harus diselesaikan

oleh tiap pegawai, aspek kualitas terkait mutu pekerjaan yang dihasilkan, aspek waktu terkait jangka waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan, dan aspek biaya terkait dengan jumlah biaya yang diperlukan untuk penyelesaian suatu kegiatan tugas jabatan. Berdasarkan hal tersebut, Kinerja *Account Representative* menurut penelitian Wirama,*et al.*,(2016) kinerja *Account Representative* adalah tolak ukur yang berkaitan dengan upaya untuk mengelola tugas yang menjadi wewenangnya, baik tugas bimbingan dan konsultan perpajakan, maupun pengawasan dan penggalian potensi yang didalamnya termasuk dimensi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (efisiensi).

2.2.1 Account Representative

Salah satu ciri khas dari KPP modern adalah adanya *account representative*. *Account representative* sebagai petugas pajak yang melakukan tugas pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban perpajakan wajib pajak, melayani pemenuhan hak-hak wajib pajak, melayani wajib pajak dalam rangka konsultasi jika wajib pajak memerlukan informasi atau hal lain yang terkait hak dan kewajiban pemenuhan perpajakannya. *Account Representative* adalah penghubung antara wajib pajak dan Direktorat jenderal pajak. *Account Representative* bertanggungjawab memberikan informasi terkait perpajakan atau peraturan terbaru kepada wajib pajak. Dituntut untuk selalu memberikan respon yang efektif dan profesional serta cepat dalam menanggapi setiap permasalahan perpajakan yang dialami oleh wajib pajak yang menjadi tanggung jawab *Account Representative* tersebut. *Account Representative* juga merupakan sarana pemenuhan hak-hak wajib pajak. *Account Representative* akan selalu mendampingi, memberikan bimbingan, dan himbauan kepada wajib pajak terkait masalah perpajakan. *Account Representative* juga diharuskan untuk mengawasi setiap kegiatan wajib pajak terutama untuk pemenuhan kewajiban perpajakan beserta hak-hak wajib pajak.

2.2.2 Peran *Account Representative*

Berdasarkan keputusan menteri keuangan RI Nomor 98/kmk.01/2006 tentang *Account Representative* pada Kantor Pelayanan Pajak yang telah mengimplementasikan Organisasi Modern, *Account Representative* adalah pegawai yang diangkat pada setiap seksi Pengawasan dan Konsultasi di Kantor Pelayanan Pajak yang telah mengimplementasikan Organisasi modern. Sedangkan menurut Direktorat Jenderal Pajak, *Account Representative* adalah pegawai yang diangkat pada setiap seksi pengawasan dan konsultasi di Kantor Pelayanan Pajak yang telah mengimplementasikan Organisasi Modern yang bertugas:

1. Melakukan pengawasan terhadap kepatuhan perpajakan wajib pajak.
2. Memberikan bimbingan/himbauan dan konsultasi teknis perpajakan kepada wajib pajak.
3. Menyusun profil wajib pajak.
4. Melakukan analisis kinerja wajib pajak, rekonsiliasi data wajib pajak dalam rangka intensifikasi.
5. Melakukan evaluasi hasil banding berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan definisi diatas, maka *Account Representative* adalah pegawai pajak yang ditunjuk Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang bertugas untuk melayani, mengawasi dan memberikan konsultasi kepada Wajib Pajak yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap *Account Representative* (AR) memiliki beberapa wajib pajak yang diawasi dan penugasan pelayanannya berdasarkan jenis usaha sehingga dapat meningkatkan profesionalisme karena pekerjaannya lebih terfokus (Ulani,2017). Jadi Peranan *Account Representative* didalam memberikan pelayanan yang baik kepada wajib pajak sangat diperlukan, dengan berlakunya sistem *Account Representative* (AR) sebagai salah satu wujud pelayanan prima kepada wajib pajak, melalui kegiatan intensifikasi wajib pajak yaitu dengan pembuatan profil wajib pajak yang nantinya akan digunakan sebagai dasar acuan tahapan awal pelaksanaan pemeriksaan pajak diharapkan dapat membantu peningkatan penerimaan pajak. Sehingga proses pemeriksaan yang dilaksanakan nantinya dapat berjalan lebih fokus dan memiliki kualitas dan keakuratan hasil

yang sangat baik. Jadi kualitas *Account Representative* juga dapat menjadi penghambat atau kendala kinerja *Account Representative*.

2.3 Pengaruh *Psychological Capital*, *Personality-Job Fit* dan Budaya Organisasi

2.3.1 *Psychological Capital*

Luthans, *et al.*,(2007) mendefinisikan *psychological* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*), membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimisme*), memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan yang lain untuk mencapai tujuan (*hope*), dan ketika dihadapkan dengan masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*). *Psychological Capital* merupakan konstruk psikologi positif yang memengaruhi kinerja pegawai, yang memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan prestasi kerja dan hubungan negatif dengan *turnover intent*, *sinisme*, stres kerja dan penyimpangan (luthans, *et al.*,2011).

2.3.1.1 Dimensi dari *Psychological Capital* (*PsyCamp*)

Terdapat empat dimensi yang menyusun *psychological capital* (luthans, *et al.*, 2007), yaitu:

1. Efikasi Diri (*self-efficacy*)

Luthans, *et al.*, (2011) mendefinisikan efikasi diri atau *self efficacy* sebagai suatu keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan berani untuk menetapkan tujuan dan dapat mengendalikan diri sendiri dalam keadaan sulit,

berani menerima tantangan, memiliki motivasi yang kuat, mampu mengerahkan segala usaha dalam mencapai tujuan dan tetap gigih walaupun menghadapi rintangan (Luthans, *et al.*, 2007). Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan yakin dengan kemampuannya untuk dapat mengerahkan sumber daya kognitif yang dimilikinya, motivasi positif yang berupa harapan, maupun tindakan yang diperlukan dalam mencapai sukses.

2. Harapan (*Hope*)

Luthans, *et al.*, (2011) mendefinisikan *hope* sebagai suatu motivasi positif yang didasarkan pada suatu perasaan keberhasilan dari energi yang terarah pada tujuan dari rencana mencapai tujuan. Memiliki harapan yang positif akan membuat seseorang memiliki energi dan pikiran yang inovatif untuk mencapai tujuan. Luthans, *et al.*, (2011) mendefinisikan harapan sebagai *positive emotional state* dengan dua komponen penting yaitu (1) *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan (2) *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan). *Agency* atau kekuatan keinginan merupakan kondisi kognitif dimana individu mampu menetapkan tujuan, memiliki kekuatan (*energy*), dan *locus of control internal*, sedangkan kondisi dimana individu mampu menemukan cara lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan ketika cara pertama memiliki kendala.

3. Optimis (*Optimism*)

Didefinisikan sebagai kekuatan berpikir positif, baik dalam memandang masa lalu maupun masa depan. Individu yang optimis mampu bertanggung jawab dan menganalisis dengan tepat dalam memahami mana situasi yang bersifat personal, permanen, atau menyebar, dan mana situasi yang bersifat sementara dan spesifik. Dengan optimisme, seseorang akan selalu berpikir positif sehingga dapat terus tekun dan termotivasi dalam melaksanakan tugas. Individu yang optimis dan kehilangan pekerjaannya akan menghubungkan penyebab kehilangan pekerjaannya ke dalam keadaan situasi sementara.

4. Resilienci (*Resiliency*)

Didefinisikan sebagai fenomena yang ditandai dengan pola-pola adaptasi positif dalam konteks kesukaran atau risiko. *Resiliency* dipandang sebagai kapasitas untuk memikul kesukaran, konflik, kegagalan, atau bahkan kejadian positif berupa kemajuan, dan tanggung jawab yang meningkat (Luthans, *et al.*, 2007). Apabila dihadapkan dengan tantangan, seseorang dengan *resiliency* tinggi dapat memikul beban di pundaknya, baik berupa kesukaran, konflik, jalan buntu, dan lain sebagainya, dan bahkan lebih lagi dalam mencapai kesuksesan. Luthans, *et al.*, (2011) menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan seseorang untuk bangkit kembali saat mengalami kejadian yang tidak menyenangkan dan dapat beradaptasi kembali dari kegagalan tersebut.

2.3.2 *Personality-Job Fit*

Menurut *personality fit theory*, terdapat pekerjaan yang cocok untuk tiap-tiap tipe kepribadian, dan tidak semua jenis pekerjaan dapat dengan optimal dilaksanakan oleh setiap orang. Poin utama dalam teori ini adalah bahwa terdapat perbedaan instrinsik dalam hal kepribadian diantara masing-masing individu dan masing-masing kepribadian yang berbeda tersebut terdapat jenis pekerjaan yang cocok. Dalam arti yang lebih luas June & mahmod (2011) mendefinisikan kata *fit* dari keseluruhan perspektif sebagai suatu istilah dimana orang dari organisasi yang telah melaksanakan berbagai upaya pertimbangan dari semua sudut pandang sehingga terciptanya suatu kesesuaian. Sementara pengertian *person job fit* secara lebih khusus menurut Wirama, *et al.*, (2016) adalah kecocokan antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/ keinginan seseorang dan apa yang disediakan oleh pekerjaan .

Dengan istilah mengemukakan *personality job-fit theory* Teori ini didasarkan pada pendapat tentang kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan pekerjaan. Pada intinya teori Holland adalah tentang teori kejuruan yang mengatakan bahwa orang akan melakukan yang terbaik pada pekerjaan yang sesuai dengan sifat dan kepribadian mereka. Selain pengertian diatas *Cable and*

Derue menjelaskan terdapat perbedaan antara *person organization fit perceptions* dengan *person job fit perceptions*. *Person organization fit* lebih mengacu pada penilaian terhadap kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan budaya organisasi, sedangkan *person job fit* lebih menilai kesesuaian dari sisi kesesuaian keahlian dan pengetahuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

2.3.2.1 Sifat Kepribadian Utama yang Memengaruhi Perilaku Organisasi

Dalam hal ini yang mempengaruhi secara lebih detail mengevaluasi sifat kepribadian spesifik yang menjadi indikator kuat perilaku di tempat kerja. Sifat pertama terkait dengan evaluasi inti diri seseorang. Sifat lainnya adalah *Machiavellianisme*, *narsisme*, pemantauan diri, berani mengambil risiko serta kepribadian proaktif dan tipe A.

1. Evaluasi inti diri

Individu memiliki pandangan yang berbeda mengenai apakah mereka menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan apakah mereka menganggap diri mereka sendiri cakap dan efektif. Individu dengan evaluasi inti diri positif menyukai diri mereka sendiri, menganggap diri mereka efektif, cakap, dan mengendalikan lingkungan mereka. Sementara itu, individu dengan evaluasi inti diri negatif cenderung tidak menyukai diri mereka sendiri, meragukan kecakapan mereka, dan menganggap diri mereka tidak berdaya atas lingkungan mereka.

2. *Machiavellianisme*

Berasal dari nama Niccolo Machiavelli, penulis pada abad ke enam belas yang menulis tentang cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. Individu dengan sifat ini tinggi cenderung pragmatis, mempertahankan jarak emosional, dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses.

3. *Narsisme*

Seseorang yang mempunyai rasa kepentingan diri sendiri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan berlebih, mengutamakan diri sendiri dan arogan. Sebuah penelitian mengungkap bahwa ketika individu narsis berpikir mereka

adalah pemimpin yang lebih baik bila dibandingkan rekan-rekan mereka, atasan mereka sebenarnya menilai mereka sebagai pemimpin yang lebih buruk.

2. Pemantauan diri

Merujuk pada kemampuan seseorang individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan faktor-faktor situasional eksternal. Mereka sangat peka terhadap isyarat-isyarat eksternal dan mampu menyelesaikan perilaku dengan situasi-situasi yang berbeda-beda.

3. Pengambilan Risiko

Individu memiliki keberanian yang berbeda-beda untuk mengambil atau menghindari risiko telah terbukti berpengaruh terhadap berapa lama waktu yang dibutuhkan manajer untuk membuat suatu keputusan dan berapa banyak informasi yang mereka butuhkan sebelum membuat pilihan.

4. Kepribadian Tipe A

Seseorang dengan kepribadian tipe A terlihat secara agresif dalam perjuangan terus-menerus untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit, dan bila harus melakukannya melawan upaya-upaya yang menantang dari individu atau hal lain.

5. Kepribadian Proaktif

Individu yang proaktif cenderung *oportunis*, berinisiatif, berani bertindak, dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti. mereka mencoba perubahan positif dalam lingkungan tanpa memedulikan batasan atau halangan.

2.3.2.2 Myers Briggs Type Indikator (MBTI)

Secara alamiah manusia memiliki keinginan untuk mengenali dirinya sendiri lebih dalam dengan berbagai tujuan. Mengenali diri sendiri dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah dengan mengenali tipe kepribadian menurut Carl Gustav Jung L. Naisaban, manusia memiliki dua tipe kepribadian yakni *ekstrovert* dan *introvert*. Selain itu Jung juga mengemukakan pendapat tentang empat fungsi kepribadian manusia yakni *sensing* (fungsi pengindera), *intuition* (fungsi intuitif), *thinking* (fungsi berpikir), dan *feeling* (fungsi perasa)

atau lebih dikenal sebagai tipe kepribadian Jung. Berdasarkan tipe kepribadian jung tersebut, Isabel Myers dan ibunya, Katharine C Briggs membuat instrumen tes kepribadian yang kemudian dinamakan Myers-Briggs Type Indikator (MBTI).

Seseorang yang memiliki kesesuaian tipe kepribadian dengan pekerjaan, akan cenderung merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut didapat karena memiliki modal awal berupa dasar kemampuan yang sesuai dengan kepribadian mereka, memiliki minat alami dalam bidang pekerjaan yang digeluti (Bealing *et al.*, 2016). Selanjutnya, kenyamanan akan membuat bekerja dengan pikiran dan hati sehingga akan mendapatkan kinerja optimal. Seseorang yang melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang menjadi dirinya sendiri akan mencintai pekerjaannya akan mencurahkan segala daya upaya hingga semangatnya, dan akan melakukan segala hal untuk kemajuan dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tes MBTI menjadi sangat terkenal dan banyak digunakan karena keakuratannya dan kemudahan dalam menggunakannya. MBTI ini berstandar kepada empat kecenderungan skala yang saling bertolak belakang yakni *ekstrovert vs introvert*, *sensing vs intuiting*, *thinking vs feeling* dan *perceiving vs judging*. Hal yang perlu diperhatikan dari tes MBTI adalah tidak adanya jawaban “benar” dan “salah” serta tidak ada tipe kepribadian yang lebih daripada tipe kepribadian yang lainnya karena setiap orang memiliki keunikan tersendiri dalam kepribadiannya.

Berdasarkan MBTI, maka tipe kepribadian manusia dapat digolongkan menjadi 16 tipe kepribadian yang mana tipe – tipe tersebut merupakan kombinasi dari keempat dimensi kecenderungan diatas. Semisal ENTP adalah kepribadian *Ekstrovert-Intuition-Thinking-Perceiving* (*Intuitif yang ekstrovert* dibantu dengan berpikir). Penamaan dari tipe kepribadian tersebut diambil dari masing- masing huruf depan dalam dimensi kepribadian. Berikut penjelasan masing- masing dimensi kepribadian menurut Nafis Mudrika.

1. *Ekstrovert vs Introvert (E vs I)*

Dimensi EI melihat sumber energi seseorang berasal dari luar atau dalam dirinya. *Ekstrovert* merupakan tipe kepribadian yang menyukai dunia luar. Mereka senang bergaul, berinteraksi sosial, beraktivitas dengan orang lain, serta berfokus pada dunia luar. Sebaliknya, dimensi *introvert* menyukai dunia dalam diri sendiri *Introvert* senang menyendiri, merenung, membaca dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang, mampu bekerja sendiri, penuh konsentrasi,serta fokus.

2. *Sensing vs Intuiting (S vs N)*

Dimensi SN melihat cara individu memproses data. Tipe *sensing* memproses data berdasar fakta yang konkrit, praktis, realistis dan melihat data apa adanya. Mereka menggunakan pedoman pengalaman dan data konkrit serta memilih cara- cara yang sudah terbukti. Tipe *sensing* berfokus pada masa kini. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Mereka berpedoman imajinasi, memilih cara unik, dan berfokus pada masa depan. Tipe *intuition* sangat inovatif, penuh inspirasi dan ide unik.

3. *Thinking vs Feeling (T vs F)*

Dimensi ketiga melihat bagaimana orang mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Mereka cenderung berorientasi pada tugas dan obyektif, terkesan kaku dan keras kepala. Tipe *thinking* menerapkan prinsip dengan konsisten. Sementara *feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai- nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Mereka berorientasi pada hubungan dan subjektif. Tipe *feeling* sering terkesan memihak, mereka empati dan menginginkan harmoni.

4. *Perceiving vs Judging (P vs J)*

Dimensi terakhir melihat derajat fleksibilitas seseorang. *Judging* disini bukan berarti *judgemental* (menghakimi). *Judging* diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak teratur (tidak melompat-lompat). Mereka tidak suka hal-hal

mendadak dan diluar perencanaan. Tipe *judging* ingin merencanakan pekerjaan dan mengikuti rencana itu. Orang dengan dimensi *judging* bagus dalam penjadwalan, penetapan struktur dan perencanaan *step by step*. Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap *flexibel*, spontan, adaptif, dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul. Perubahan mendadak tidak masalah dan ketidakpastian membuat mereka bergairah. Orang dengan dimensi *perceiving* bagus dalam menghadapi perubahan dan situasi mendadak.

2.3.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Sudarmanto (2015) adalah budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang di anut oleh para anggotanya sehingga membedakan organisasi satu dengan lainnya. Pola dasar budaya merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan efektivitas organisasi. Selain itu, misalnya budaya suatu lembaga akan berpengaruh juga terhadap bentuk lembaga tersebut dan yang paling penting adalah budaya berhubungan erat dengan kualitas. Hal ini dikemukakan Cameron K.S terbagi empat pola dasar budaya organisasi, yaitu:

- a. *Adhocracy culture*: menekankan pada kreativitas, proaktif, dan inovasi dengan karakteristik yang bersifat *flexibel*, mudah beradaptasi, dan berorientasi eksternal.
- b. *Clan culture* : menekankan pada komitmen karyawan , loyalitas, keterbukaan, moral, partisipasi, kerjasama tim, dengan karakteristik yang bersifat *flexibel* dan berorientasi internal.
- c. *Market Culture* : menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, keuntungan, serta efisiensi dengan karakteristik yang menyukai kestabilan dan pengendalian.
- d. *Hierarchy culture* : fokus pada perintah, keseragaman, stabilitas, dan pengendalian. Nilai yang dikembangkan adalah pengambilan keputusan yang

terpusat, prosedurnya adalah pengambilan keputusan yang terpusat, prosedural, dan pengukuran standar.

Dari penjelasan diatas, jelas bahwa budaya organisasi membentuk pola nilai-nilai, sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan seseorang maupun kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja yang baik dalam organisasi. Di sisi lain juga budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan - kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku. Pada dasarnya, budaya ini diyakini mempunyai pengaruh besar terhadap kehidupan organisasi. Budaya juga merupakan suatu pola asumsi dasar yang di temukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk di pertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Pada keputusan Direktorat Jenderal Pajak No. KEP-233/PJ/2011 tanggal 26 desember 2011 tentang cetak biru Manajemen SDM DJP Tahun 2011-2018, disebutkan bahwa nilai - nilai organisasi adalah suatu pedoman yang diyakini, dihayati dan diamalkan dalam perilaku pegawai untuk dapat mengemban tugas dengan produktif. Nilai - nilai tersebut tumbuh dan berkembang dalam organisasi, serta berfungsi sebagai pendorong berkembangnya semangat untuk berusaha dalam memberikan yang terbaik. Nilai- nilai yang disepakati untuk dijadikan acuan oleh segenap pegawai dirujuk dari nilai- nilai yang telah disepakati dan dirumuskan dalam nilai-nilai organisasi kementerian keuangan republik Indonesia yang diuraikan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1
Nilai- nilai Organisasi Kementerian Keuangan RI

Nilai – nilai	Makna	Perilaku Utama
Integritas	Berpikir, berkala, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.	1. bersikap jujur, tekun dan dapat dipercaya. 2. menjaga martabat dan tidak melakukan hal- hal tercela
Profesionalisme	Bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggungjawab dan komitmen yang tinggi.	1. mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas. 2. bekerja dengan hati.
Sinergi	Membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas	1. memiliki sangka yang baik, saling percaya dan menghormati. 2. menemukan dan melaksanakan solusi terbaik.
Pelayanan	Memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan	1. melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku

	sepenuh hati, transparan, cepat, akurat dan aman.	kepentingan. 2.bersikap proaktif dan cepat tanggap.
Kesempurnaan	Senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik.	1. melakukan perbaikan terus menerus. 2.mengembangkan inovasi dan kreativitas.

2.3.3.1 Dimensi-dimensi Budaya Organisasi

Dimensi-dimensi budaya organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Sudarmanto, 2015):

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana pegawai di dorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke rincian, sejauhmana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian dan rincian.
3. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim,bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* dari pada pertumbuhan.

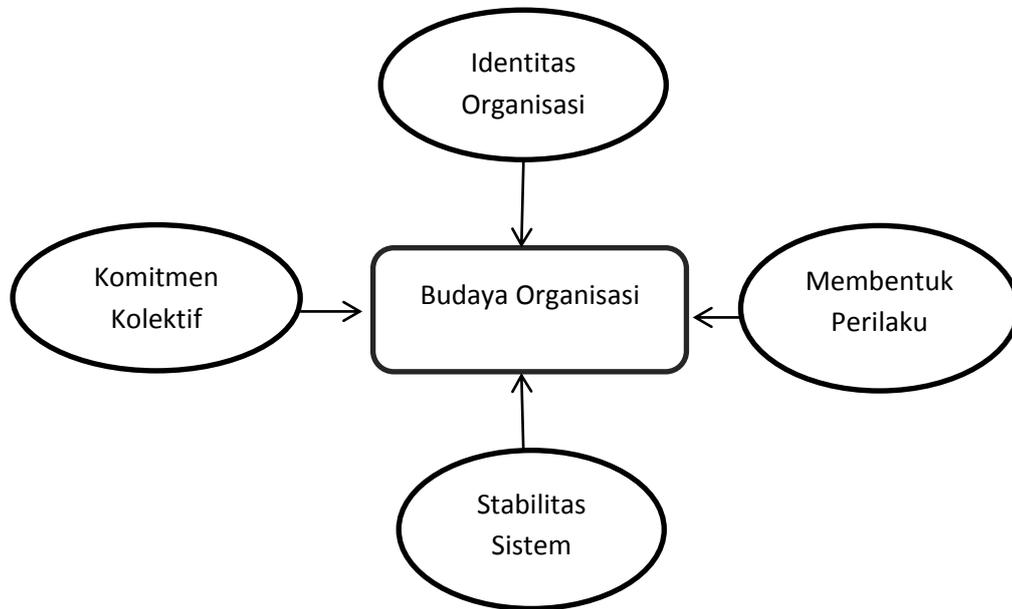
2.3.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi sebuah karakteristik organisasi serta membedakannya dari organisasi lain. Fungsi budaya organisasi menurut Robbins, antara lain:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dalam pengertian lain, hal ini budaya organisasi juga mempunyai fungsi yang sejalan dengan yang telah dijelaskan, antara lain yaitu: pertama, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, kedua, memudahkan komitmen kolektif, ketiga mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan keempat membentuk perilaku dengan *manager* merasakan keberadaannya. Keempat fungsi tersebut dapat diperjelas dengan gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1
Fungsi Budaya Organisasi



2.3.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah (Sudarmanto, 2015) :

1. Inisiatif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau pegawainya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan, sejauh mana suatu perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut telah tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
4. Integrasi, sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
5. Dukungan manajemen, sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi atau perusahaan.
6. Kontrol, alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.
7. Identitas, sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran organisasi.
8. Sistem imbalan, sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian dimilikinya.
9. Toleransi terhadap konflik ,sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun,

perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

10. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan antara karyawan itu sendiri.

2.3.3.4 Tipe Budaya Organisasi

Neo dan Mondy membedakan tipe budaya organisasi dalam dua kelompok, antara lain:

1. *Open and participative culture*, dan
2. *Closed and autocratic culture*

Open and participative ditandai oleh adanya kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang penuh suportif dan penuh perhatian, penyelesaian secara kelompok, adanya otonomi pekerja, *sharing* informasi dan pencapaian tujuan yang *output* - nya tinggi. *Closed and autocratic* ditandai oleh pencapaian tujuan *output* yang tinggi, namun pencapaian tersebut lebih dinyatakan dan dipaksakan pada organisasi dengan para pemimpin yang otokrasi dan kuat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa referensi penelitian yang sudah ada dilakukan sebelumnya yaitu :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Dewa Gede Wirama, Eva Yunita, Ida Ayu Arie Ristadewi (2016) Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Personality-Job Fit</i> pada Kinerja <i>Account Representative</i> Direktorat Jenderal Pajak	Variabel Dependen: <i>Kinerja Account Representative</i> Direktorat Jenderal Pajak Variabel Independen : <i>Psychological Capital, Personality-Job Fit</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> berpengaruh positif pada <i>kinerja Account Representative, Personality Job-Fit</i> berpengaruh positif <i>kinerja Account Representative</i>
2	Ellya Rosa (2013) Pengaruh Budaya Organisasi ,Komunikasi Internal,dan Kompensasi terhadap Kinerja <i>Account Representative</i> di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II	Variabel Dependen: <i>Kinerja Account Representative</i> Variabel Independen : Budaya Organisasi ,Komunikasi Internal,dan Kompensasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada <i>kinerja Account Representative</i> ,Komunikasi vertikal memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap <i>kinerja AR</i> , komunikasi horizontal memiliki

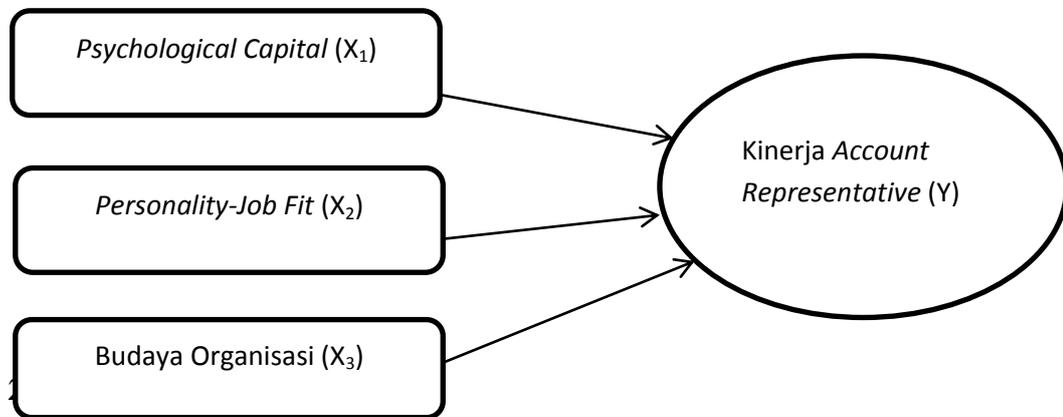
			pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja AR, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja AR.
3	Rodhiyatul Kusuma Wardani (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Dependen :Kinerja karyawan Variabel independen : Budaya Organisasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Dewi Ulan Dari (2016) Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>job involvement</i> dengan <i>Intrinsic Motivation</i> sebagai variabel <i>intervening</i> pada karyawan kantor pusat pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.	Variabel Dependen :karyawan kantor pusat Variabel Independen: <i>Person job-fit</i> , <i>job involvement</i> , dan intrinsik motivation.	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>person job fit</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job involvement</i> pada karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk surabaya, <i>person job fit</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>intrinsic motivation</i> pada karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan

			Daerah Jawa Timur Tbk surabaya, dan <i>intrinsic motivation</i> memediasi secara positif signifikan hubungan <i>person job fit</i> terhadap <i>job involvement</i> pada karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Surabaya.
5.	Satiningsih,dan Ronizar Abdillah (2013) Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising pada teori <i>Person-Job fit</i> Dengan kinerja karyawan pemasaran ud.sumbe lestari sidoarjo	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen :Pearson Job Fit	Hasil analisis menunjukkan bahwa pearson Job Fit berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian 2.4 berikut :

Gambar 2.2
Kerangka pemikiran



2.6 Bangunan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum menjadi jawaban yang empiris.

2.6.1 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja *Account Representative*

Menurut Wirama, *et al.*, (2016) *Psychological capital* merupakan konstruk psikologi positif yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan prestasi kerja dan hubungan negatif dengan *turnover intent*, sinisme, stress kerja dan penyimpangan. Menurut Luthans *et al.*, (2007) mengungkapkan bahwa *psychological capital* yang ditandai dengan *self efficacy*, *optimism*, *hope*, *resiliency* yang merupakan psikologi positif dalam diri individu merupakan modal personal yang dimiliki seseorang untuk dapat menampilkan kemampuan dirinya dengan optimal. Dimensi pertama yang sangat penting adalah *resiliency* atau kecakapan untuk terus merekahkan ikhtiar bahkan ketika orang itu dihadapkan pada cobaan ataupun kegagalan. Atau sejenis kemampuan untuk terus bertahan bahkan ketika dihadapkan pada tekanan atau tantangan yang terus datang menghadang.

Dimensi kedua yang juga memegang peran penting adalah *self-efficacy*. sejenis sikap percaya akan kemampuan diri. Sebuah keyakinan bahwa ketika kita dihadapkan pada tugas dan tantangan, kita percaya pasti bisa menuntaskan tugas itu. Seberapa berat dan kompleks tugas dan pekerjaan itu. Ketika dihadapkan pada bentangan tugas yang menantang, mereka percaya dengan kompetensi dirinya, dan yakin bisa mengelola beragam sumber daya untuk menaklukkan beragam tantangan itu. Dimensi ketiga yang disebut dalam buku itu adalah *hope*. Dimensi itu tidak hanya melulu merujuk pada sebuah harapan positif akan masa depan yang lebih baik. Dengan demikian, dimensi *hope* merupakan gabungan antara harapan, dan sekaligus rajutan jalan yang konkrit untuk mewujudkan harapan itu menjadi kenyataan. Dimensi yang terakhir adalah *optimis* adalah sejenis keyakinan bahwa kita pasti akan mendapatkan hasil positif dalam setiap tugas dan pekerjaan yang kita lakoni. Ketika dihadapkan pada peristiwa negatif yang menghadang, orang optimis selalu melihat kejadian itu sebagai sesuatu yang hanya sementara dan bersifat spesifik (artinya tidak akan berlaku di situasi

lainnya). Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Wirama, *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa *Psychological capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja *Account Representative*. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Psychological capital* terhadap Kinerja *account representative*

2.6.2 Pengaruh *Personality-Job Fit* terhadap kinerja *Account Representative*

Menurut *Personality-job Fit theory*, terdapat pekerjaan yang cocok untuk tiap-tiap tipe kepribadian, dan tidak semua jenis pekerjaan dapat dengan optimal dilaksanakan oleh setiap orang. kenyamanan akan membuat bekerja dengan pikiran dan hati sehingga akan mendapatkan kinerja optimal. Seseorang yang melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang menjadi dirinya sendiri akan mencintai pekerjaannya akan mencurahkan segala daya upaya hingga semangatnya, dan akan melakukan segala hal untuk kemajuan dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut *Bealing* (2016) mengungkapkan bahwa *Personality Job Fit* yaitu seseorang yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung merasa nyaman dalam bekerja, karena memiliki modal awal berupa kemampuan sesuai dengan kepribadian dalam suatu melakukan tugas-tugas pekerjaan. Terdapat perbedaan intrinsik dalam hal kepribadian diantara masing-masing individu dan masing-masing kepribadian yang berbeda tersebut terdapat jenis pekerjaan yang cocok. Seseorang yang memiliki kesesuaian tipe kepribadian dengan pekerjaan, akan cenderung merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Wirama, *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa *Personality-job Fit* memiliki pengaruh terhadap kinerja *account representative*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh *Personality-job fit* terhadap Kinerja *account representative*

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja *Account Representative*

Budaya organisasi menurut Sudarmanto (2015) adalah budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang di anut oleh para anggotanya sehingga membedakan organisasi satu dengan lainnya. Selain itu, misalnya budaya suatu lembaga akan berpengaruh juga terhadap bentuk lembaga tersebut dan yang paling penting adalah budaya berhubungan erat dengan kualitas. budaya organisasi membentuk pola nilai-nilai, sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan seseorang maupun kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja yang baik dalam organisasi. Di sisi lain juga budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku. Pada dasarnya, budaya ini diyakini mempunyai pengaruh besar terhadap kehidupan organisasi. Budaya juga merupakan suatu pola asumsi dasar yang di temukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk di pertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Sehingga budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja *account representative* dengan cara bekerja yang baik dalam berorganisasi karena budaya organisasi membentuk pola nilai-nilai, sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan seseorang maupun kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja. Menurut Penelitian Rosa (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja *account representative*. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja *account representative*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017), data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau pun dalam bentuk *file - file* dan data ini harus dicari melalui nara sumber yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau pun data.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini sudah tidak tersedia, sehingga peneliti hanya mencari dan mengumpulkannya saja.

Berdasarkan uraian di atas, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data tersebut berupa hasil wawancara dan penyebaran kuisioner yang diperoleh dari pegawai *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian kepustakaan (*library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan pembahasan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah dan skripsi.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuisioner.

- a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada pegawai *Account Representative* KPP Pratama di Bandar Lampung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah pegawai.

b. Kuisisioner

Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran langsung kuisisioner yang berisi pertanyaan kepada responden untuk mengetahui persepsi pegawai terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun yang dimaksud responden adalah pegawai *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung yaitu KPP Pratama Teluk Betung, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yang dikaitkan dengan variabel yang diteliti yaitu pada kinerja *account representative* di KPP Pratama Bandar Lampung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai KPP Pratama Bandar Lampung. Khususnya bagian pemeriksaan pajak yaitu *account representative*. Dengan demikian maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh AR (75) di lingkungan KPP Pratama Bandar Lampung yaitu KPP Pratama Teluk Betung, KPP Pratama Tanjung Karang, dan KPP Pratama Kedaton.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *purposive sampling*, yaitu cara penarikan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sampel yang diambil dari populasi ini adalah *Account*

Representative pada 3 (tiga) KPP Pratama di lingkungan Kanwil DJP di Bandar Lampung, yaitu KPP Tanjung Karang, KPP Teluk Betung, dan KPP Kedaton. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung sebanyak 75 orang. Adapun kriteria yang ditentukan sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai karyawan tetap dan bukan tenaga honorer.
- b. Karyawan yang aktif (tidak cuti/pendidikan).
- c. Pegawai KPP Pratama di Bandar Lampung yaitu pegawai KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Teluk Betung dan KPP Pratama Kedaton.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu dan Lampung diketahui bahwa:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Keterangan	Jumlah <i>Account Representative</i>
KPP Pratama Tanjung Karang	25
KPP Pratama Teluk Betung	25
KPP Pratama Kedaton	25
Jumlah Populasi	75

Sumber: Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu dan Lampung, (2019)

Berdasarkan tabel 3.1 di atas maka diketahui bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 75. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden (*75 account representative*), maka penulis akan menyebar 75 kuisioner yang akan dibagikan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel secara berdasarkan kriteria tertentu kepada *account representative* yang berada di ruang lingkup KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Teluk Betung dan KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

a. Variabel Independen / Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas yang akan diteliti adalah *psychological capital* (X_1), *personality job-fit* (X_2), dan budaya organisasi (X_3).

b. Variabel Dependen /Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja *account representative* (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi dari variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. kinerja *Account Representative*

kinerja *Account Representative* adalah hasil kerja yang dimiliki oleh *account representative*. *Account representative* sebagai petugas pajak yang melakukan tugas pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban perpajakan wajib pajak, melayani pemenuhan hak-hak wajib pajak, melayani wajib pajak dalam rangka konsultasi jika wajib pajak memerlukan informasi atau hal lain yang terkait hak

dan kewajiban pemenuhan perpajakannya. *Account Representative* adalah penghubung antara wajib pajak dan Direktorat jenderal pajak.

2. *Psychological Capital*

Psychological capital yang dimaksud dalam penelitian ini, sebagai sebuah kondisi perkembangan dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan dimasa kini dan masa depan (optimis); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*Hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*). Dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang sikap kerja yang positif saat ini sedang diakui oleh modal manusia dan sosial, untuk memprediksi kepuasan kerja dan komitmen organisasi di luar modal manusia dan sosial. secara keseluruhan, bukti menunjukkan *psychological capital* terbuka untuk pengembangan dan dapat menyebabkan sikap dan perilaku positif karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk hasil organisasi yang positif.

3. *Personality-Job Fit*

Personality-Job Fit adalah kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Direktorat Jenderal Pajak dengan tuntutan pekerjaan yang diminta, dan juga mengenai keseimbangan antara apa yang didapatkan dan dengan kontribusi apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Seseorang yang memiliki tipe kesesuaian tipe kepribadian dengan pekerjaan, akan cenderung merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut didapat karena memiliki modal awal berupa dasar kemampuan yang sesuai dengan kepribadian mereka, memiliki minat alami dalam pekerjaan yang digeluti dan

memiliki bekal lebih dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan karena kesesuaian pola pikir (Bealing *et al.*, 2016).

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang di anut oleh para anggotanya sehingga membedakan organisasi satu dengan lainnya. Pola dasar budaya merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan efektivitas organisasi. Selain itu, misalnya budaya suatu lembaga akan berpengaruh juga terhadap bentuk lembaga tersebut dan yang paling penting adalah budaya berhubungan erat dengan kualitas.

Berikut adalah indikator atau alat ukur dan skala pengukuran yang akan digunakan untuk menilai variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Indikator Variabel

Variabel	Indikator Pernyataan	Skala Pengukuran
<i>Psychological Capital</i> (X_1) Luthans et al. (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri 2. Optimis 3. Persistensi 4. Mampu bertahan dan terus maju untuk mencapai sukses 	Skala likert Poin 1-5
<i>Personality Job-fit</i> (X_2) Isabel Bringgs Myers (MBTI) (1940)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Pemusatan perhatian 2. Dimensi memahami informasi dari luar 	Skala Dummy Poin 0-1

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Dimensi menarik kesimpulan 4. Dimensi pola Hidup 	
Budaya Organisasi (X_3) Sutrisno (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Profesionalisme 3. Simergi 4. Pelayanan 5. Kesempurnaan 	Skala likert Poin 1-5
Kinerja <i>Account Representative</i> (Y) Coole (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen kerja 	Skala likert Poin 1-5

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan skala likert dan satu variabel *Dummy*. Sugiyono (2017), menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nama skala ini diambil dari nama Rensis likert, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat. Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932. Sedangkan variabel *Dummy* menggunakan kuisisioner Myers Birggs Type Indikator (MBTI) adalah psikotes yang dirancang untuk mengukur preferensi psikologis seseorang dalam melihat dunia dan membuat keputusan.

MBTI didasari pada jenis pada preferensi kepribadian. Psikotes ini dirancang untuk mengukur kecerdasan individu, bakat, dan tipe kepribadian seseorang. Tes ini juga dipakai untuk mengetahui karakter kepribadian karyawan perusahaan agar dapat ditempatkan pada bidang- bidang yang membuat potensi karyawan perusahaan agar dapat ditempatkan pada bidang- bidang yang membuat potensi

karyawan tersebut optimal. Tipe kepribadian MBTI akan diberi skor 1 jika sesuai dan yang tidak sesuai atau kepribadian diberi skor 0.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Skala likert itu aslinya untuk mengukur kesetujuan dan tidak setuju seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun atas sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam pengukuran variabel bebas, dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, jawaban responden terhadap pertanyaan masing-masing variabel tersebut dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selalu Dilakukan (S) poin 5
2. Selalu dilakukan (HS) poin 4
3. Kadang - Kadang Dilakukan (KK) poin 3
4. Hampir Selalu Dilakukan (HS) poin 2
5. Tidak Pernah Dilakukan (TP) poin 1

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu *Psychological Capital*, dan *Personality-Job Fit* dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu pada kinerja *Account Representative* di lingkungan KPP Pratama Bandar Lampung. Untuk dapat melakukan analisis regresi linear berganda ini diperlukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu pada bagaimana menata atau mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Menata, menyajikan dan menganalisis data dapat dilakukan misalnya dengan menentukan nilai rata-rata hitung (Sugiyono

,2017). Maka statistik deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan nilai rata-rata hitung dari variabel *Psychological Capital*, dan *Personality-Job Fit* dan Budaya Organisasi. Selain nilai rata-rata dalam penelitian ini juga akan ditentukan nilai minimum dan nilai maksimum serta standar deviasi dari variabel-variabel tersebut.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. validitas suatu kuesioner akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Apabila kuesioner tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid (Sudarmanto,2013). Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Dengan

demikian, alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali (Sudarmanto,2013). Pengukuran reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran sekali saja atau *one shot*. Dalam pengukuran jenis ini hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,70$ maka jawabannya dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,70$ maka jawabannya dinyatakan tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk apakah data yang dianalisis terdistribusi secara normal atau tidak. Hanya dengan menggunakan output *Test of Normality* kita dapat menyimpulkan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov*. Adapun pedoman atau ukuran yang digunakan untuk menyatakan apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak dinyatakan sebagai berikut.

- a. Apabila nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas yang terdapat pada kolom *kolmogorof-smirnov* dan kolom *Shapiro-wilk* lebih kecil dari alpha atau tingkat kesalahan yang ditetapkan ($< 0,05$), maka data yang dianalisis tersebut terdistribusi secara tidak normal.
- b. Apabila nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas yang terdapat pada kolom *kolmogorof-smirnov* dan kolom *Shapiro-wilk* lebih besar dari alpha atau

tingkat kesalahan yang ditetapkan ($> 0,005$), maka data yang dianalisis tersebut terdistribusi secara normal. (Sudarmanto, 2013).

H_0 = Data residual terdistribusi normal.

H_1 = Data residual tidak terdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2013) Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan atau korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antarvariabel independen atau variabel bebas (multikolinieritas) dapat diketahui atau dideteksi dengan memanfaatkan statistik korelasi *Variance Inflation Factor (vif)*. *Vif* dalam hal ini merupakan suatu harga koefisien statistik yang menunjukkan pada *collinearity*. Yaitu dengan melihat apakah harga koefisien *vif* untuk masing-masing variabel independen lebih besar daripada 10 atau tidak. Apabila harga koefisien *vif* untuk masing-masing variabel independen lebih besar daripada 10, maka variabel tersebut diindikasikan memiliki gejala multikolinieritas (Sudarmanto, 2013).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastis

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sudarmanto, 2013). Dalam uji heteroskedastisitas ini penulis akan mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menggunakan grafik *plot*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengungkap pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis model regresi.

Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja *Account Representative*

a : Konstanta

b : Koefisien

X1 : *Psychological Capital*

X2 : *Personality-Job Fit*

X3 : Budaya Organisasi

e : Error

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mendapatkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui koefisien determinasi (*R Square*). Jika *R Square* adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi dependen. Nilai *R Square* berkisar hampir 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai *R Square* semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

3.6.2 Uji Kelayakan Model (F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig} < 0,05$) maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
- b) Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig} > 0,05$) maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

3.6.3 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen . Dengan tingkat signifikan 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam Penelitian ini adalah *Account Representative* yang terdaftar di KPP Pratama Bandar Lampung yaitu KPP Pratama Kedaton, KPP Pratama Teluk Betung, KPP Pratama Tanjung Karang sebagai responden. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan berdasarkan kriteria tertentu. Berikut penulis sajikan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1

Teknik Pengambilan Sampel

No	Keterangan	Jumlah
1	Pegawai KPP Pratama di Bandar Lampung yaitu pegawai KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Teluk Betung dan KPP Pratama Kedaton	76
2	Pegawai bukan tetap atau tenaga honorer	(0)
3	Karyawan yang tidak aktif (cuti/pendidikan)	1
Jumlah Sampel Penelitian		75

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah pegawai *account representative* KPP Pratama di Bandar Lampung sebanyak 76 dan semua pegawai tersebut merupakan pegawai tetap dan yang bertugas sebagai *Account representative* hanya sebanyak 75 orang sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis akan menyebarkan 75 Kuisisioner. Berikut adalah ikhtisar distribusi kuisisioner pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah Kuisisioner	Persentase %
1	Distribusi yang dikirim	75	100 %
2	Kuisisioner yang Kembali	60	80 %
3	Kuisisioner yang tidak kembali	15	20 %

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 75 yang disebar, jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 60 kuisisioner dan semua terisi dengan lengkap sehingga semua kuisisioner yang disebar dapat diolah 80 %. Data yang digunakan diambil dari responden yang berada di KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Kedaton, KPP Pratama Teluk Betung di Bandar Lampung.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tempat bekerja. Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai *Account Representative* KPP Pratama Kedaton, Tanjung Karang, dan Teluk Betung. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	65%
2	Perempuan	21	35 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa 35% responden (21 *account representative*) berjenis kelamin perempuan dan 65% responden (39 *account representative*) berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian maka responden dalam penelitian ini didominasi oleh *account representative* berjenis kelamin laki-laki. Adapun data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Umur

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Dibawah 25 Tahun	0	0
2	25 Tahun-35 Tahun	45	75%
3	Diatas 35 Tahun	15	25%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia diatas 25-35 tahun artinya responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang usianya diatas 25-35 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 75 % dari jumlah sampel penelitian.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja

No	Tempat Kerja	Jumlah (orang)	Persentase %
1	KPP Pratama Tanjung Karang	21	35 %
2	KPP Pratama Teluk Betung	19	31,67 %
3	KPP Kedaton	20	33,33 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan tempat kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu KPP Pratama Tanjung Karang artinya responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai *Account Representative* dari KPP Pratama Tanjung Karang yaitu sebanyak 21 orang atau 35 % dari jumlah sampel penelitian.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam menjalankan operasi hasil analisis data ini menggunakan SPSS versi 20 dan data diolah pada tahun 2019. Statistik deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan nilai rata-rata hitung dari variabel penelitian. Selain nilai rata-rata, dalam penelitian ini juga akan ditentukan nilai minimum dan nilai maksimum serta standar deviasi dari variabel penelitian tersebut. Berikut adalah hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Psychological Capital	60	3	5	4,061	0,472
Personality Job Fit	60	0	1	0,579	0,100
Budaya Organisasi	60	3	5	4,401	0,409
Kinerja AR	60	3	5	4,284	0,480
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.6 maka diketahui bahwa:

1. Variabel dependen untuk Kinerja *account representative* diperoleh rata - rata sebesar 4,284 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 didapat dari pertanyaan dengan nilai 1 = Tidak pernah dilakukan dan 2 = Hampir tidak pernah dilakukan dan dengan nilai 3 = Kurang Setuju serta standar deviasinya 0,480. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja *account representative* memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai *mean* (ghozali, 2016).
2. Rata – rata *mean* untuk variabel bebas (independen) yaitu *Psychological capital* memperoleh rata - rata (*mean*) adalah sebesar 4,061 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 didapat dari pertanyaan dengan nilai 1 = Tidak pernah dilakukan dan 2 = Hampir tidak pernah dilakukan dan dengan nilai 3 = Kurang Setuju serta standar deviasinya 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological capital* memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai *mean* (ghozali, 2016).

3. Variabel independen untuk *Personality Job Fit* diperoleh rata – rata sebesar 0,579 dengan nilai tertinggi 1 didapat dari pertanyaan yang menjawab dengan nilai 1= ESTP dan nilai terendah sebesar 0 didapat dari pertanyaan dengan nilai 0 = ISTP serta standar deviasinya 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa *Personality Job Fit* memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai *mean* (ghozali, 2016). *Personality Job Fit*
4. Variabel independen untuk budaya organisasi diperoleh rata - rata sebesar 4,401 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 didapat dari pertanyaan dengan nilai 1 = Tidak pernah dilakukan dan 2 = Hampir tidak pernah dan dengan nilai 3 = Kurang Setuju serta standar deviasinya 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai *mean* (ghozali, 2016).

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah :

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,254 yang diperoleh dari $df = 60$ ($n-2=60-2$) dengan signifikan sebesar 5 % (0,05).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas *Psychological Capital* (X1)

Variabel	r Hitung	r tabel	Keterangan
PC1	,441	0,254	Valid
PC2	,586	0,254	Valid
PC3	,581	0,254	Valid
PC4	,712	0,254	Valid
PC5	,627	0,254	Valid
PC6	,555	0,254	Valid
PC7	,641	0,254	Valid
PC8	,454	0,254	Valid
PC9	,556	0,254	Valid
PC10	,571	0,254	Valid
PC11	,712	0,254	Valid
PC12	,613	0,254	Valid
PC13	,651	0,254	Valid
PC14	,598	0,254	Valid
PC15	,698	0,254	Valid
PC16	,646	0,254	Valid
PC17	,650	0,254	Valid
PC18	,672	0,254	Valid
PC19	,397	0,254	Valid
PC20	,580	0,254	Valid
PC21	,545	0,254	Valid
PC22	,546	0,254	Valid
PC23	,514	0,254	Valid
PC24	,689	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *psychological capital* pada tabel 4.7 diketahui bahwa :

1. Nilai r hitung pertanyaan pertama sebesar 0,441 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan pertama valid.
2. Nilai r hitung pertanyaan kedua sebesar 0,586 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedua valid.
3. Nilai r hitung pertanyaan ketiga sebesar 0,581 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketiga valid.
4. Nilai r hitung pertanyaan keempat sebesar 0,712 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keempat valid.
5. Nilai r hitung pertanyaan kelima sebesar 0,627 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kelima valid.
6. Nilai r hitung pertanyaan keenam sebesar 0,555 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keenam valid.
7. Nilai r hitung pertanyaan ketujuh sebesar 0,641 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketujuh valid.
8. Nilai r hitung pertanyaan kedelapan sebesar 0,454 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedelapan valid.
9. Nilai r hitung pertanyaan kesembilan sebesar 0,556 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesembilan valid.

10. Nilai r hitung pertanyaan kesepuluh sebesar 0,571 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesepuluh valid.
11. Nilai r hitung pertanyaan kesebelas sebesar 0,712 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesebelas valid.
12. Nilai r hitung pertanyaan keduabelas sebesar 0,613 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keduabelas valid.
13. Nilai r hitung pertanyaan ketigabelas sebesar 0,651 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketigabelas valid.
14. Nilai r hitung pertanyaan keempatbelas sebesar 0,598 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keempatbelas valid.
15. Nilai r hitung pertanyaan kelimabelas sebesar 0,698 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kelimabelas valid.
16. Nilai r hitung pertanyaan keenambelas sebesar 0,646 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keenambelas valid.
17. Nilai r hitung pertanyaan ketujuhbelas sebesar 0,650 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketujuhbelas valid.
18. Nilai r hitung pertanyaan kedelapanbelas sebesar 0,672 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedelapan belas valid.
19. Nilai r hitung pertanyaan kesembilanbelas sebesar 0,397 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesembilanbelas valid.

20. Nilai r hitung pertanyaan keduapuluh sebesar 0,580 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keduapuluh valid.
21. Nilai r hitung pertanyaan keduapuluh satu sebesar 0,545 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keduapuluhsatu valid.
22. Nilai r hitung pertanyaan keduapuluh dua sebesar 0,546 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keduapuluh valid.
23. Nilai r hitung pertanyaan keduapuluh tiga sebesar 0,514 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keduapuluh tiga valid.
24. Nilai r hitung pertanyaan keduapuluh empat sebesar 0,689 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keduapuluh empat valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Variabel	r Hitung	r tabel	Keterangan
BO1	,608	0,254	Valid
BO2	,598	0,254	Valid
BO3	,486	0,254	Valid
BO4	,524	0,254	Valid
BO5	,606	0,254	Valid
BO6	,518	0,254	Valid
BO7	,653	0,254	Valid
BO8	,616	0,254	Valid
BO9	,689	0,254	Valid
BO10	,663	0,254	Valid
BO11	,733	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi pada tabel 4.8 diketahui bahwa :

1. Nilai r hitung pertanyaan pertama sebesar 0,608 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan pertama valid.
2. Nilai r hitung pertanyaan kedua sebesar 0,598 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedua valid.
3. Nilai r hitung pertanyaan ketiga sebesar 0,486 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketiga valid.

4. Nilai r hitung pertanyaan keempat sebesar 0,524 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keempat valid.
5. Nilai r hitung pertanyaan kelima sebesar 0,606 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kelima valid.
6. Nilai r hitung pertanyaan keenam sebesar 0,653 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keenam valid.
7. Nilai r hitung pertanyaan ketujuh sebesar 0,653 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketujuh valid.
8. Nilai r hitung pertanyaan kedelapan sebesar 0,616 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedelapan valid.
9. Nilai r hitung pertanyaan sembilan sebesar 0,689 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesembilan valid.
10. Nilai r hitung pertanyaan kesepuluh sebesar 0,663 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesepuluh valid.
11. Nilai r hitung pertanyaan kesebelas sebesar 0,733 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesebelas valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	r Hitung	r tabel	Keterangan
K1	,546	0,254	Valid
K2	,634	0,254	Valid
K3	,791	0,254	Valid
K4	,691	0,254	Valid
K5	,795	0,254	Valid
K6	,562	0,254	Valid
K7	,608	0,254	Valid
K8	,729	0,254	Valid
K9	,705	0,254	Valid
K10	,633	0,254	Valid
K11	,778	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pada tabel 4.9 diketahui bahwa :

1. Nilai r hitung pertanyaan pertama sebesar 0,546 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan pertama valid.
2. Nilai r hitung pertanyaan kedua sebesar 0,634 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedua valid.
3. Nilai r hitung pertanyaan ketiga sebesar 0,791 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketiga valid.

4. Nilai r hitung pertanyaan keempat sebesar 0,691 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keempat valid.
5. Nilai r hitung pertanyaan kelima sebesar 0,795 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kelima valid.
6. Nilai r hitung pertanyaan keenam sebesar 0,562 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan keenam valid.
7. Nilai r hitung pertanyaan ketujuh sebesar 0,608 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan ketujuh valid.
8. Nilai r hitung pertanyaan kedelapan sebesar 0,729 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kedelapan valid.
9. Nilai r hitung pertanyaan kesembilan sebesar 0,705 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesembilan valid.
10. Nilai r hitung pertanyaan kesepuluh sebesar 0,633 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesepuluh valid.
11. Nilai r hitung pertanyaan kesebelas sebesar 0,778 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari r tabel yaitu 0,2542 maka dapat dinyatakan pertanyaan kesebelas valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan melihat *cronbach's alpha*. Instrumen yang reliabel berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016). Hasil uji *Reliabilitas instrument* dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Psychological capital</i> (X1)	0,935	Reliabel
Budaya Organisasi(X3)	0,889	Reliabel
Kinerja (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, (2019)

1. Hasil pengujian diatas menyatakan variabel *Psychological Capital* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$). Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan variabel *psychological capital* dikatakan reliabel.
2. Hasil pengujian diatas menyatakan variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$). Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan variabel budaya organisasi dikatakan reliabel.
3. Hasil pengujian diatas menyatakan variabel Kinerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$). Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kinerja dikatakan reliabel.

Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban reponden terhadap pernyataan variabel *Psychological Capital*, Budaya Organisasi, dan Kinerja dikatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Adapun uji statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya Jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,17623480
	Absolute	,065
Most Extreme Differences	Positive	,041
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,702
Asymp. Sig. (2-tailed)		,708

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini sebesar 0,963 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *varian inflation factor* (VIF). $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2016). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,908		
1 PC	,014	,671	1,490
PJF	,774	,969	1,032
BO	,000	,665	1,503

a. Dependent Variable: K_Y

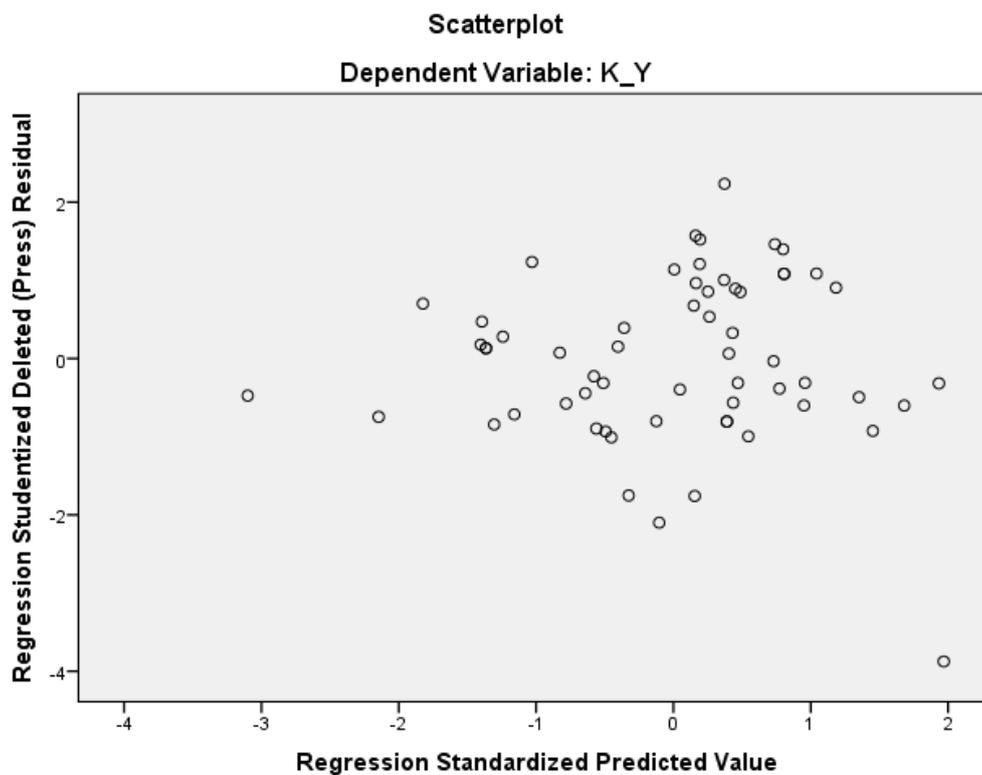
Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas hasil analisis menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa harga koefisien VIF untuk semua variabel independen < 10 . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel-variabel independen (tidak terjadi multikolinieritas).

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan lain, jika *variance* dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja *Account Representative*

A = Konstanta

b = Koefisien

X_1 = *Psychological Capital*

X_2 = *Personality Job fit*

X_3 = Budaya Organisasi

e = Error

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini :

Tabel 4.13
Hasil Analisis regresi linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-,610	5,239
1 <i>Psychological capital</i>	,116	,046
<i>Personality job fit</i>	,031	,108
Budaya Organisasi	,738	,115

a. Dependent Variable: K_Y

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13 diketahui bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,610 + 0,116 (X1) + 0,031 (X2) + 0,738 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi maka dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta dalam penelitian ini sebesar -0,610 menunjukkan bahwa jika variabel bebas dalam penelitian diasumsikan tetap atau sama dengan 0 maka variabel terikat (*kinerja account representative*) sebesar -0,610.
2. Nilai koefisien variabel *psychological capital* (X1) dalam penelitian ini sebesar 0,116 yang berarti bahwa jika *psychological capital* naik sebesar satu satuan menyebabkan nilai *kinerja account representative* juga akan naik sebesar 0,116.

3. Nilai koefisien variabel *personality job-fit* (X2) dalam penelitian ini sebesar 0,031 yang berarti bahwa jika *personality job - fit* naik sebesar satu satuan menyebabkan nilai kinerja *account representative* juga akan naik sebesar 0,031.
4. Nilai koefisien variabel (X3) dalam penelitian ini sebesar 0,738 yang berarti bahwa jika *psychological capital* naik sebesar satu satuan menyebabkan nilai kinerja *account representative* juga akan naik sebesar 0,738.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika *R Square* adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi dependen. Nilai *R Square* berkisar hampir 1, berarti semakin kuat variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *R Square* semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,619	3,260

a. Predictors: (Constant), BO, PJF, PC

b. Dependent Variable: K_Y

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,638 atau 63,80% yang berarti bahwa variabel independen (*psychological capital*, *personality job-fit*, dan budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja *account representative*) dan sisanya sebesar 36,20 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji F yang terdapat pada Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
2. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

Adapun hasil uji kelayakan model (uji F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049,714	3	349,905	32,920	,000 ^b
	Residual	595,220	56	10,629		
	Total	1644,933	59			

a. Dependent Variable: K_Y

b. Predictors: (Constant), BO, PJF, PC

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model (uji F) pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (*fit*).

4.3.3 Uji Hipotesis (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2016). Bila nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-.610	5,239		-.116	,908
1	Psychological capital	,116	,046	,248	2,531	,014
	Personality job fit	,031	,108	,024	,289	,774
	Budaya Organisasi	,738	,115	,630	6,396	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh hasil uji t tiap hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja *account representative*

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,531 dan nilai signifikansi $t = 0,014$ yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diterapkan ($\alpha = 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja *account representative*.

2. Pengaruh *personality job fit* terhadap kinerja *account representative*

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 0,289 dan nilai signifikansi $t = 0,774$ yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang diterapkan ($\alpha = 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *personality job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja *account representative*.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja *account representative*

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 6,396 dan nilai signifikansi $t = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang

diterapkan ($\alpha = 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja *account representative*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja *Account Representative*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh seseorang *Account Representative* semakin tinggi kinerja *account representative*. *Psychological capital* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang *account representative* di dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja *account representative* di kantor pelayanan pajak.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan oleh Luthans *et al.*, (2007) yaitu *psychological capital* yang ditandai dengan *self efficacy*, *optimism*, *hope*, *resiliency*. Psikologi positif dalam diri individu merupakan modal personal yang dimiliki seseorang untuk dapat menampilkan kemampuan dirinya dengan optimal, karena percaya akan kemampuan yang dimiliki, merasa optimis untuk mendapatkan hasil maksimal atas tiap pekerjaan yang dilakukan, memiliki energi yang dapat memotivasi untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan, serta memiliki ketangguhan dalam menghadapi kegagalan kerja.

Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa hal yang penting dimiliki oleh seseorang *account representative* yaitu *psychological capital* sehingga penting untuk terus dikembangkan serta yang akan dicapai dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja *account representative*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Wirama, *et al.*, (2016) yaitu terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja *account representative*.

4.4.2 Pengaruh *Personality Job Fit* Terhadap Kinerja *Account Representative*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Personality Job Fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja *account representative*. Hal ini disebabkan karena seseorang dengan tipe kepribadian yang tidak sesuai dengan pekerjaannya tidak mempengaruhi nilai kinerja *account representative*.

Berdasarkan pada teori yang dinyatakan oleh Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan - kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan tidak sukaan dikaitkan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan. Kenyamanan pekerja akan memberikan rasa puas akan hasil yang didapatkan seorang individu setelah melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja karyawan adalah adanya pemenuhan kebutuhan yang berarti bahwa pekerjaan memberikan kesempatan pada seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya memiliki modal dasar berupa kemampuan intrinsik tertentu sesuai dengan tipe kepribadian yang cocok dengan karakteristik pekerjaan, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam bidang kerjanya.

Dengan demikian bahwa *Personality Job Fit* terkait dengan seseorang yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, karena tidak memiliki modal awal berupa kemampuan sesuai dengan kepribadian dalam suatu melakukan tugas-tugas pekerjaan karena kesesuaian pola pikir sehingga tidak mempengaruhi kinerja *account representative*. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirama,*et al.*, (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *personality job fit* terhadap kinerja *account representative*.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja *Account Representative*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*. Hal ini berarti bahwa dengan adanya budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja *account representative* di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan apabila terdapat peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Denison dan Misra (1997), bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Dengan nilai - nilai kementerian keuangan RI sehingga pada akhirnya terjadi peningkatan kinerja. Nilai - nilai kementerian keuangan RI yaitu integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai - nilai besar dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Dengan demikian bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh dalam suatu pekerjaan sehingga nilai - nilai organisasi yang merupakan suatu pedoman yang diyakini, dihayati, dan diamalkan dalam perilaku pegawai *account representative* untuk dapat mengemban tugas secara produktif. Nilai-nilai tersebut tumbuh dan berkembang dalam organisasi, serta dapat berfungsi sebagai pendorong berkembangnya semangat untuk berusaha memberikan yang terbaik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Rossa (2013) yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja *account representative*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh *psychological capital*, *personality job fit*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*. Sampel dalam penelitian ini pegawai *account representative* di KPP Pratama Bandar Lampung yang terdiri dari KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Teluk Betung, dan KPP Kedaton yang bertugas dalam penerimaan pajak. Metode *sampling* yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan satu variabel *dummy*. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*.
2. *Personality job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *account representative*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang masing- masing membawa dampak yang berbeda yaitu sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya sebatas pegawai *account representative* KPP Pratama di Bandar Lampung yang bertugas dalam penerimaan pajak.
2. Variabel bebas yang digunakan hanya sebatas *Psychological capital*, *Personality job fit*, dan Budaya organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan kepada Dirjen Pajak untuk terus membuat *Psychological capital* dalam target pencapaian kinerja, mempunyai *Personality job fit* dalam masing- masing individu yang sesuai dengan pekerjaan ,dan lebih ditingkatkan lagi nilai- nilai budaya organisasi sehingga menjunjung tinggi nilai-nilai kementerian RI dalam mengemban tugasnya sehingga bisa meningkatkan suatu kinerja *account representative* dalam suatu organisasi karena berdasarkan hasil penelitian ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap *kinerja account representative*. Selain itu penulis juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk :

1. Penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel tidak hanya sebatas KPP Pratama di Bandar Lampung.
2. Menambah variabel bebas selain *Psychological capital*, *Personality job fit*, dan Budaya organisasi agar penelitian lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2016. *Psikologi kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang : UMM Press.
- Astuti, Sih Darmi. 2010. Model *person-organization fit (p-o fit model)* Terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas bisnis dan Ekonomi. Universitas Stikubank*.
- Bealing, W.E., Baker, R. L., Charles, J.R. 2016. *Personality: What it takes to be an Accountant. The Accounting Educators Journal*.
- Denison & Mira. (1997).” *Toward of organizational Culture and Effectiveness*”. *Organization Science*.
- Ulan dari, Dewi. 2016. *Pengaruh Person Job Fit terhadap job involvement dengan intrinsic Motivation sebagai variabel intervening pada Karyawan Kantor Pusat pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk*. Skripsi. Surabaya: *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- June, Sethela & Rosli Mahmood. 2011. *The Relationship Between Person Job-fit and job performance : A study Among The Employees of the service sector Smes in malaysia. Internasional Journal of business, Humanities and Technology*.
- Wardani, Rodhiyatul Kusuma. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Bratawijaya*.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., dan Norman, S.M. 2007. *Positive Psychological Capital: Jurnal Measured and Relationship with Performance and Satifaction Personnel Psychological*.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa. F., dan Li, W. 2011. *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. Management and Organization Review*.
- Munthe, R. G. dan Setiawan, R. 2011. *Organisasi Inovatif : Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Proceeding. Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia*.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten : PT INTAN SEJATI.

Rossa, Ellya. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Account Representative* Dilingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Terbuka Jakarta.

Satiningsih, dan Ronizar Abdillah. 2013. Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori *Pearson-Job fit* dengan kinerja karyawan Pemasaran ud. Sumbelestari Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Pendidikan ,Universitas Negeri Surabaya*.

Sudarmanto. 2015. kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sudarmanto,R.G. 2013. Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19 Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta.

Suryatabrata, S. 2014. *Psikologi kepribadian*. Cetakan ke-21. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ulani, T.A. 2017. Pengaruh Persepsi Wajib Pajak Atas Penerapan E-System dan *Account representative* Terhadap Kepatuhan (studi pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Kendari). *jurnal akuntansi*

Wirama, Dewa Gede. Eva Yunita. Ida Ayu. 2016. *Pengaruh Psychological Capital dan Personality-Job Fit pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak*. Jurnal.

Website:

<https://www.kompasiana.com/davina16/563f5357929373b409a98553/kinerja-account%20representative>

<https://nasional.kontan.co.id/news/ditjen-pajak-target-penerimaan-pajak-tahun-ini-tumbuh-sampai-18-selasa-10-juli-2018>

<http://lampung.tribunnews.com/2018/12/17/per-november-2018-capaian-realisisi-pajak-kanwil-djp-bengkulu-lampung-756-persen>

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	39	65,0	65,0	65,0
Valid perempuan	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-35 TAHUN	45	75,0	75,0	75,0
Valid >35 TAHUN	15	25,0	25,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

2. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Psychological Capital	60	3	5	4,061	0,472
Personality Job Fit	60	0	1	0,579	0,100
Budaya Organisasi	60	3	5	4,401	0,409
Kinerja AR	60	3	5	4,284	0,480
Valid N (listwise)	60				

3. Hasil Uji Validitas

a. Variabel X1 (Psychological Capital)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC1	93,50	122,085	,441	,934
PC2	93,80	117,654	,586	,932
PC3	93,62	117,969	,581	,932
PC4	93,47	115,101	,712	,930
PC5	93,30	117,739	,627	,931
PC6	93,42	119,400	,555	,933
PC7	93,33	118,429	,641	,931
PC8	93,23	121,233	,454	,934
PC9	93,23	119,097	,556	,932
PC10	93,82	115,576	,571	,933
PC11	93,35	115,384	,712	,930
PC12	93,22	118,783	,613	,932
PC13	93,32	118,152	,651	,931
PC14	93,35	118,536	,598	,932
PC15	93,38	116,918	,698	,930
PC16	93,52	118,017	,646	,931
PC17	93,37	117,863	,650	,931
PC18	93,72	115,291	,672	,931
PC19	93,27	122,470	,397	,935
PC20	93,30	120,485	,580	,932
PC21	93,25	120,970	,545	,933
PC22	93,33	121,548	,546	,933
PC23	93,53	117,609	,514	,934
PC24	93,12	118,376	,689	,931

b. Variabel X3 (Budaya Organisasi)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO2	44,27	16,470	,608	,880
BO3	43,98	17,203	,598	,880
BO4	43,93	17,826	,486	,886
BO5	43,82	17,712	,524	,884
BO6	43,98	17,000	,606	,879
BO7	44,12	17,562	,518	,884
BO8	44,03	16,507	,653	,876
BO9	43,90	17,278	,616	,879
BO10	44,03	16,507	,689	,874
BO11	44,10	16,397	,663	,876
BO12	44,00	16,271	,733	,871

c. Variabel Y (Kinerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	42,83	24,718	,546	,915
K2	42,95	22,794	,634	,912
K3	42,87	22,490	,791	,903
K4	42,83	23,362	,691	,909
K5	42,83	23,023	,795	,904
K6	42,82	23,881	,562	,915
K7	42,73	24,029	,608	,912
K8	42,72	23,156	,729	,907
K9	43,10	21,786	,705	,909
K10	42,85	23,723	,633	,911
K11	42,80	22,603	,778	,904

4. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel X1 (Psychological Capital)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	24

b. Variabel X3 (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	11

c. Variabel Y (Kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,917	11

5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,17623480
	Absolute	,065
Most Extreme Differences	Positive	,041
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,702
Asymp. Sig. (2-tailed)		,708

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,908		
PC	,014	,671	1,490
PJF	,774	,969	1,032
BO	,000	,665	1,503

a. Dependent Variable: K_Y

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	-,116	,908
1 PC	2,531	,014
PJF	,289	,774
BO	6,396	,000

a. Dependent Variable: K_Y

8. Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,619	3,260

a. Predictors: (Constant), BO, PJF, PC

b. Dependent Variable: K_Y

9. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049,714	3	349,905	32,920	,000 ^b
	Residual	595,220	56	10,629		
	Total	1644,933	59			

10. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-,610	5,239
PC	,116	,046
PJF	,031	,108
BO	,738	,115

a. Dependent Variable: K_Y

11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,610	5,239		-,116	,908
	Psychological capital	,116	,046	,248	2,531	,014
	Personality job fit	,031	,108	,024	,289	,774
	Budaya Organisasi	,738	,115	,630	6,396	,000

Lampiran 1 :Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai KPP Pratama di Bandar Lampung

Dengan hormat, bersama kuisisioner ini saya:

Nama : Eno Widya Listi

NPM : 1512120159

Jurusan : Akuntansi

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis

Institut Informatika & Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuisisioner yang terkait dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul:

Pengaruh *Psychological Capital*, *Personality Job-Fit*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bandar Lampung.

Penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan penulisan skripsi saya sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i di harapkan agar mengisi kuisisioner sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya dan data Bapak/Ibu/Saudara/i akan saya rahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuisisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Eno Widya Listi

Demografi Responden

Sebelum mengisi kuisisioner bagian I,II,III,IV,dimohon terlebih dahulu mengisi data di bawah ini. Data pribadi semata-mata akan digunakan sebagai alat untuk melakukan pengecekan, dan tidak akan ditampilkan pada hasil penelitian.

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja Sebagai AR :
Jabatan :

Terdapat 40 pertanyaan dimana masing- masing nomor memiliki 2 pertanyaan yang berbeda (A & B). Pilihlah dengan melingkari salah satu pertanyaan yang paling sesuai dan menggambarkan diri anda.

Personality Job-Fit

Pertanyaan 1

- A. Saya adalah seorang yang spontan, fleksibel dan tidak terikat waktu.
- B. Saya adalah seorang yang terencana dan memiliki deadline yang jelas dalam melakukan sesuatu.

Pertanyaan 2

- A. Saya tidak menyukai hal-hal yang bersifat mendadak diluar rencana
- B. Saya tidak mengalami masalah dengan perubahan yang mendadak.

Pertanyaan 3

- A. saya orang yang lebih obyektif dalam memandang sesuatu.
- B. Saya orang yang lebih subyektif dalam memandang sesuatu.

Pertanyaan 4

- A. Saya mudah diyakinkan dengan perasaan yang menyentuh perasaan saya.
- B. Saya mudah diyakinkan dengan penjelasan yang bisa diterima secara logis.

Pertanyaan 5

- A. saya menganggap aturan, jadwal dan target sebagai sesuatu yang mengikat dan membebani.
- B. Saya menganggap aturan jadwal dan target sebagai sesuatu yang sangat membantu dan memperjelas tindakan yang harus saya lakukan.

Pertanyaan 6

- A. Saya menyukai informasi yang jelas dan konkret.
- B. Saya nyaman informasi atau data acak yang membuat saya dapat menebak berbagai kemungkinan.

Pertanyaan 7

- A. Saya lebih suka bekerja praktis menghasilkan hasil yang nyata.
- B. Saya lebih suka bekerja secara teori, mengembangkan ide dan konsep baru.

Pertanyaan 8

- A. Saya mengambil keputusan berdasarkan logika dan aturan.
- B. Saya mengambil keputusan berdasarkan perasaan pribadi dan kondisi.

Pertanyaan 9

- A. Saya menyukai hal- hal baru dan tantangan.
- B. Saya menyukai keteraturan dan perencanaan.

Pertanyaan 10

- A. Saya lebih mementingkan ide daripada fakta.
- B. Saya lebih mementingkan fakta daripada ide.

Pertanyaan 11

- A. Saya lebih mengutamakan rencana, tujuan, dan berfokus target.
- B. Saya lebih mengutamakan konsensus, keharmonisan dan hubungan intrapersonal.

Pertanyaan 12

- A. Saya berfokus pada penyelesaian tugas, memahami setiap bagian secara utuh sebelum bertindak.
- B. Saya suka pekerjaan yang bervariasi dan dapat mengerjakan banyak hal diwaktu bersamaan.

Pertanyaan 13

- A. Saya lebih menyukai “apa yang senyatanya terjadi”.
- B. Saya lebih menyukai “ apa yang mungkin terjadi”.

Pertanyaan 14

- A. Pendirian saya masih bisa berubah, tergantung pada situasi.
- B. Saya berpegang teguh pada pendirian.

Pertanyaan 15

- A. Saya seseorang yang praktis.
- B. Saya seseorang yang imajinatif.

Pertanyaan 16

- A. Saya membuat keputusan berdasarkan informasi logis dan fakta yang tersedia.
- B. Saya mengambil keputusan dengan mempertimbangkan dampaknya bagi orang lain.

Pertanyaan 17

- A. Saya mengamati sesuatu, saya hanya menangkap informasi berdasarkan apa yang ditangkap oleh panca indera.

- B. Saya mengamati sesuatu saya dapat membangun pola dan membuat kemungkinan- kemungkinan yang dapat terjadi, tidak terbatas hanya pada apa yang mampu ditangkap oleh panca indera saya.

Pertanyaan 18

- A. Saya mementingkan keharmonisan dalam kelompok ketika mengupayakan pencapaian tujuan.
- B. Prioritas utama saya adalah pencapaian tujuan, dengan cara apapun.

Pertanyaan 19

- A. Saya berpikir tentang peluang masa kini.
- B. Saya berpikir tentang kemungkinan dimasa depan.

Pertanyaan 20

- A. Saya selalu berusaha menghindari stress dengan mengerjakan pekerjaan jauh sebelum masa deadline.
- B. Saya toleran terhadap tekanan, dan dapat bekerja dengan baik ketika mendekati masa deadline.

Pertanyaan 21

- A. Saya seorang yang praktis.
- B. Saya seseorang yang konseptual.

Pertanyaan 22

- A. Saya tidak menyukai perubahan.
- B. Saya menyukai perubahan.

Pertanyaan 23

- A. Saya menreima konflik sebagai hala alami dalam hubungan dengan orang lain.
- B. Saya tidak merasa nyaman dengan konflik dan ketidakharmonisan.

Pertanyaan 24

- A. Saya lebih suka meberikan saran atau solusi dari sebuah masalah
- B. saya lebih sering menyampaikan kritik yang obyektif.

Pertanyaan 25

- A. saya bertindak sesuai situasi dan kondisi yang terjadi saat itu.
- B. Saya bertindak sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Pertanyaan 26

- A. Saya menggunakan ketrampilan yang saya miliki.
- B. Saya menyukai tantangan untuk menguasai keterampilan baru.

Pertanyaan 27

- A. Saya memilih cara yang sudah ada dan sudah terbukti.
- B. Saya memilih cara yang unik yang belum dipraktikkan orang lain.

Pertanyaan 28

- A. Menurut saya, hidup harus sudah diatur dari awal.
- B. Menurut saya, hidup seharusnya mengalir sesuai kondisi.

Pertanyaan 29

- A. Saya orang yang menjunjung tinggi aturan.
- B. Saya menganggap aturan bukanlah segalanya.

Pertanyaan 30

- A. Saya menuntut perlakuan yang adil dan sama untuk semua orang.
- B. Saya menuntut perlakuan khusus sesuai karakteristik masing-masing orang.

Pertanyaan 31

- A. Saya lebih memilih berkomunikasi dengan menulis.
- B. Saya lebih memilih berkomunikasi dengan tatap muka langsung.

Pertanyaan 32

- A. Saya lebih suka berinteraksi dengan orang lain walaupun saya belum mengenalnya.
- B. Saya lebih suka berdiam diri dirumah.

Pertanyaan 33

- A. Saya lebih suka beraktivitas didalam rumah.
- B. Saya lebih suka beraktivitas diluar rumah.

Pertanyaan 34

- A. Saya lebih memilih berada ditempat tenang dan pribadi.
- B. Saya lebih memilih berada ditempat yang ramai dan banyak aktivitas.

Pertanyaan 35

- A. Saya seseorang yang essay going.
- B. Saya seseorang yang berhati-hati, penuh pertimbangan dan kaku.

Pertanyaan 36

- A. Saya seseorang yang ramah dan banyak bicara.
- B. Saya seseorang yang tertutup dan pemalu.

Pertanyaan 37

- A. Saya seringkali bertindak tanpa memikirkan dampaknya.
- B. Saya bertindak dengan sangat hati-hati.

Pertanyaan 38

- A. Saya memiliki banyak teman dan mudah akrab dengan orang yang baru saya temui.
- B. Saya hanya memiliki beberapa teman.

Pertanyaan 39

- A. Saya suka bekerja dalam tim.
- B. Saya suka bekerja sendiri.

Pertanyaan 40

- A. Saya merasa bahwa hubungan sosial dan interaksi dengan orang lain sangat menyita waktu.

B. saya merasa bahwa hubungan sosial dan interaksi dengan orang lain memberi saya semangat dan energi.

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan berdasarkan pendapat Anda dengan membubuhkan tanda (√).

Setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban :

- Tidak pernah dilakukan (TP): Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut sangat tidak mencerminkan diri Anda.
- Hampir tidak pernah dilakukan (HTP): Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut tidak mencerminkan diri Anda.
- Kadang-kadang dilakukan (KK): Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut kurang mencerminkan diri Anda.
- Hampir selalu dilakukan (HS): Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut mencerminkan diri Anda.
- Selalu dilakukan (S): Jika Anda merasa bahwa pernyataan tersebut sangat mencerminkan diri Anda.

Psychological Capital

No	Pernyataan	TP	HTP	KK	HS	S
1	Saya merasa percaya diri ketika menganalisis suatu masalah untuk pencarian solusi					
2	Saya merasa percaya diri ketika mewakili bagian/seksi untuk menghadiri rapat dengan pimpinan					
3	Saya merasa percaya diri untuk kontribusi dalam diskusi tentang strategi yang harus ditempuh oleh kantor tempat saya bekerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi					
4	Saya merasa percaya diri ketika membantu dalam penetapan target atau tujuan kerja dalam bagian/seksi tempat saya bekerja					
5	Saya merasa percaya diri					

	ketika berkomunikasi dengan orang diluar organisasi(misalnya Pemerintah Daerah,WP yang menunggak pembayaran,Pejabat dalam instansi lain					
6	Saya merasa percaya diri ketika menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja					
7	Jika saya mengalami hambatan dalam pekerjaan,saya dapat berpikir berbagai cara untuk keluar dari situasi tersebut					
8	Saya akan mengerahkan energi saya untuk mengejar tujuan/target kerja yang telah ditetapkan					
9	Saya percaya bahwa terdapat banyak jalan keluar di sekitar masalah yang saya hadapi					
10	Saat ini,saya melihat diri saya sebagai seseorang yang sukses dalam karir					
11	Saya memiliki banyak cara dalam mencapai tujuan/target kerja					
12	Saat ini,saya berusaha memenuhi tujuan/target pekerjaan yang telah saya tetapkan untuk diri sendiri					
13	Ketika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya selalu berhasil untuk kembali bangkit					
14	Saya selalu mengelola kesulitan dalam bekerja					
15	Saya dapat menjadi diri saya sendiri ketika berbicara di tempat kerja					

16	Saya selalu menghadapi dengan tenang hal-hal yang membuat stress ditempat kerja					
17	Saya dapat melewati saat-saat sulit di tempat kerja karena saya sudah berpengalaman dalam menghadapi kesulitan					
18	Dalam bekerja,saya merasa bahwa saya dapat menangani banyak hal dalam satu waktu					
19	Ketika terjadi ketidakpastian dalam pekerjaan saya,saya selalu mengharapkan hal-hal yang terbaik					
20	Dalam pekerjaan saya, jika sesuatu berjalan tidak semestinya,saya akan berpikir bijak					
21	Saya selalu melihat pada sisi positif tentang segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan saya					
22	Saya merasa optimis tentang apa yang akan terjadi pada diri saya di masa depan mengenai pekerjaan saya					
23	Dalam pekerjaan saya ini,segala sesuatu tidak dapat terjadi diluar yang saya inginkan					
24	Saya menekankan pendekatan dalam pekerjaan saya ini,yaitu seperti “setiap awan memiliki lapisan perak yang berkilauan”,yang memiliki arti bahwa terdapat hikmah yang mungkin bisa diambil dari masalah yang dihadapi					

Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	TP	HTP	KK	HS	S
1	Saya rela memberikan konsultasi kepada wajib pajak sampai mereka mengerti benar tentang hak dan kewajiban perpajakan					
2	Saya akan menunjukkan dan menumbuhkan kepercayaan wajib kepada DJP					
3	Saya ikhlas membantu wajib pajak tanpa pamrih dan tidak akan menerima gratifikasi dari mereka dalam bentuk apapun					
4	Saya senang dan mendukung adanya reformasi perpajakan					
5	Mengerjakan tugas dengan tuntas dan sesuai waktunya adalah komitmen saya					
6	Senantiasa mencari tahu solusi setiap permasalahan melalui transfer knowledge dari rekan kerja atau buku-buku dan peraturan perpajakan					
7	Saya telah merasa memiliki DJP dan bekerja dengan hati					
8	Dengan adanya reformasi perpajakan, saya merasa percaya diri menghormati setiap pegawai pajak lainnya					
9	Saya senantiasa menemukan dan mencari solusi terbaik terhadap hubungan kerjasama internal					

10	Saya berusaha melayani wajib pajak dengan hati,proaktif dan cepat tanggap					
11	Saya berusaha melakukan perbaikan terus menerus disegala bidang serta mengembangkan inovasi dan kreativitas untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa umumnya dan DJP khususnya					

Kinerja *Account Representative*

No.	Pernyataan	TP	HTP	KK	HS	S
1	Menghasilkan hasil kerja dalam jumlah yang telah ditentukan dalam target dan bahkan lebih					
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai yang tercantum dalam SKP dengan kualitas lebih tinggi daripada rekan kerja					
3	Akurat dalam menganalisis situasi kerja dan menentukan tindakan yang tepat					
4	Menguasai tiap tugas yang diberikan dalam sasaran kerja					
5	Membuat keputusan berdasarkan informasi-informasi yang tersedia dengan tepat					
6	Memperhatikan detil dan tidak membuat kesalahan					
7	Konsisten melakukan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan					
8	Menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menunjang pekerjaan dengan efektif					

9	Bertindak sebagai pegawai terbaik dibawah supervisi atasan					
10	Melakukan dan menghasilkan standar kualitas tinggi dalam tiap pekerjaan yang dilakukan					
11	Membuat deadline dalam menyelesaikan pekerjaan					



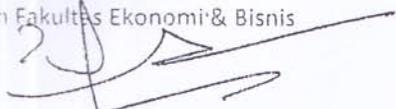
SURAT KEPUTUSAN
REKTOR IIB DARMAJAYA
NOMOR : SK.0603/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18

Tentang
Dosen Pembimbing Skripsi
Program Studi S1 Akuntansi

REKTOR IIB DARMAJAYA

- Memperhatikan : 1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan mutu dan peranan IIB Darmajaya dalam melaksanakan Pendidikan Nasional perlu ditingkatkan kemampuan mahasiswa dalam Skripsi.
2. Laporan dan usulan Ketua Program Studi S1 Akuntansi.
- Menimbang : 1. Bahwa untuk mengefektifkan tenaga pengajar dalam Skripsi mahasiswa perlu ditetapkan **Dosen Pembimbing Skripsi**.
2. Bahwa untuk maksud tersebut dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2010 tentang Pendidikan Sekolah Tinggi
3. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.165/D/0/2008 tertanggal 20 Agustus 2008 tentang Perubahan Status STMIK-STIE Darmajaya menjadi Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya
4. STATUTA IBI Darmajaya
5. Surat Ketua Yayasan Pendidikan Alfian Husin No. IM.003/YP-AH/X-08 tentang Persetujuan Perubahan Struktur Organisasi
6. Surat Keputusan Rektor 0383/DMJ/REK/X-08 tentang Struktur Organisasi.
- Menetapkan
- Pertama : Mengangkat nama-nama seperti tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi.
- Kedua : Pembimbing Skripsi berkewajiban melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- Ketiga : Pembimbing Skripsi yang ditunjuk akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan dan norma penggajian dan honorarium IBI Darmajaya.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 10 Desember 2018
a.n. Rektor IIB Darmajaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.
NIK. 14580718

1. Ketua Jurusan S1 Akuntansi
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



Lampiran : Surat Keputusan Rektor IIB Darmajaya
Nomor : SK.0608/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18
Tanggal : 14 Februari 2019
Perihal : Pembimbing Penulisan Skripsi
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

Judul Penulisan Skripsi & Dosen Pembimbing
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

NO	NAMA	NPM	JUDUL	PEMBIMBING
1	ENO WIDYA LISTI	1512120159	PENGARUH PSYCOLOGICAL CAPITAL, PERSONALITY JOB-FIT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI KPP PRATAMA BANDAR LAMPUNG	Jaka Darmawan, SEAkt, Cpai
2	MEGA FITRIYANI	1512120015	PENGARUH PENGUNGKAPAN SEGMENT, INVESTMENT OPPORTUNITY SET DAN LEVERAGE TERHADAP KUALITAS LABA	Fitri Agustina, S.E., M.Acc., Akt
3	FITRI ARDIANTI	1512120133	PENGARUH KUALITAS AKRUAL, LEVERAGE, SALES GROWTH, ASIMETRI INFORMASI DAN NET WORKING CAPITAL TERHADAP CASH HOLDING PERUSAHAAN	Indra Chaniago, SE., M.Si

Keterangan : ** Surat Keputusan Ganti Judul

An. Rektor IIB Darmajaya
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Prof. Dr. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.
NIK. 14580718

FORMULIR

BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN (BAAK)

FORM KONSULTASI/BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR *)

A : ENO WIDYA LISTI
 : 1512120159
 MBING I : Jaka Darmawan, SE., Ak., M. Ak., CA., CPAi
 MBING II :
 LAPORAN : Pengaruh Psychological Capital, Personality Job Fit, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Account Representative di
 GAL SK : s.d (5+2 bulan)

HARI/TANGGAL	HASIL KONSULTASI	PARAF
25 oktober 2018/kamis	- Replika	
Selasa/30 oktober 2018	- bant proposal bab 1, 2, 3	
Selasa/13/11/18	- Perbaiki Latar Belakang	
Rabu/21 NOV	- Acc. Proposal	
Rabu 19/12/Des	- Acc bab 1, 2, 3	
KAMIS 17/01/19	- Data tabulasi	
Senin, 21/02 ¹⁹	- Perbaiki Bab IV + SPSS	
Jum'at, 25/02 ¹⁹	- Acc bab IV	
Senin, 04/02 ¹⁹	- Acc bab V	

Coret yang tidak perlu

Bandar Lampung, 05. Februari 2019
 Ketua Jurusan

(Anik Irawati, SE., Msc)
 NIK. 01170305