

# **Pengaruh *Psychological Capital* dan *Personality-Job Fit* pada Kinerja *Account Representative* Direktorat Jenderal Pajak**

*Full paper*

**Dewa Gede Wirama**

Program Studi Magister Akuntansi

Universitas Udayana

[dewawirama@gmail.com](mailto:dewawirama@gmail.com)

**Eva Yunita**

Program Studi Magister Akuntansi

Universitas Udayana

[ephanyit2@gmail.com](mailto:ephanyit2@gmail.com)

**Ida Ayu Arie Ristadewi**

Program Studi Magister Akuntansi

Universitas Udayana

[arie.idaayu@gmail.com](mailto:arie.idaayu@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study analyzed whether psychological capital and personality-job fit had an effect on the performance of account representatives at the Directorate General of Taxes, Ministry of Finance of the Republic of Indonesia. Psychological capital is measured by the Psychological Capital Questionnaire. Personality type used Myers-Briggs Type Indicator, and personality viewed to have compatibility with the work of account representatives at the Directorate General of Taxes is the type ESTJ and ISTJ. The sample totaled 170 respondents consisting of the Directorate General of Taxes account representatives who were willing to fill out the research questionnaires distributed online. The data were analyzed using multiple linear regressions. The analysis showed that the psychological capital and personality-job fit affected the performance of the account representatives. The higher the psychological capital of account representative then the better their performance was, and account representatives with ESTJ and ISTJ personality had a better performance than those who had the type of personality other than ESTJ and ISTJ. The results of this study could be used by the Directorate General of Taxes as a reference in the placement and development of account representative personnel.*

*Keywords: Performance, Theory of Personality, Psychological Capital, Personality-Job Fit*

## **1. Pendahuluan**

### *1.1 Latar Belakang*

*Account representative* (selanjutnya disingkat *AR*) adalah pegawai Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bertugas membantu wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Mereka menyediakan informasi mengenai ketentuan perpajakan dan memberikan konsultasi teknis perpajakan. Pembentukan *AR* merupakan salah satu hasil reformasi birokrasi pada Direktorat Jenderal Pajak. Karena tugas pokok dan fungsi *AR* meliputi fungsi pelayanan dan konsultasi serta fungsi pengawasan dan penggalian potensi, maka *AR* memiliki peran yang sentral dalam upaya pencapaian target penerimaan pajak. Sebagaimana diketahui, pajak merupakan sumber utama penerimaan negara yang digunakan untuk mendanai kegiatan kolektif pemerintahan.

Setiap tahun target penerimaan pajak selalu mengalami peningkatan dan realisasi penerimaan pajak juga selalu mengalami pertumbuhan. Namun pertumbuhan realisasi penerimaan tidak disertai oleh pencapaian target penerimaan pajak ataupun peningkatan *tax ratio*. Berdasarkan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat tahun 2006 sampai dengan tahun 2014, rata-rata kontribusi penerimaan pajak terhadap pendapatan negara adalah 73,39% dan target penerimaan pajak setelah reformasi birokrasi hanya tercapai sekali yaitu pada tahun 2008. *Tax ratio* Indonesia juga masih rendah, berada di kisaran 11-13% (Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2014). Dari sisi kepatuhan pembayaran wajib pajak, *tax ratio* dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai tingkat kepatuhan pembayaran pajak. Jadi, rendahnya *tax ratio* dapat dipandang sebagai indikasi bahwa masih terdapat potensi perpajakan yang belum tergali, dan hal tersebut terkait erat dengan tugas dan fungsi *AR*, sehingga penelitian mengenai kinerja *AR* menarik untuk dilakukan.

Kinerja sering digunakan sebagai salah satu tolok ukur untuk menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau sebaliknya. Gibson (2008:56) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individual dan organisasional. Hasil-hasil penelitian pada beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa faktor psikologis individu seperti sifat kepribadian merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja seseorang (misalnya Barrick dan Mount, 1991; Robertson dan Nikolau, 2000). 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 memengaruhi kinerja AR.

*Psychological capital* merupakan keadaan perkembangan psikologis individu yang positif, yang dicirikan oleh adanya (a) kepercayaan diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*), (b) atribusi yang positif tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang (*optimism*), (c) persistensi dalam mencapai tujuan dengan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan untuk mencapai kesuksesan (*hope*), dan (d) kemampuan bertahan dan terus maju untuk mencapai sukses ketika menghadapi masalah dan kesulitan (*resiliency*) (Luthans *et al.*, 2007:3). Tidak seperti faktor kepribadian yang relatif stabil, *psychological capital* bersifat lunak dan terbuka terhadap perubahan dan perkembangan (Eriadya, 2014). Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara *psychological capital* dan kinerja tim (misalnya Smith *et al.*, 2009; Peterson dan Zhang, 2011; Luthans *et al.*, 2011 dalam Dirzyte, 2013). Sebuah metaanalisis tentang *psychological capital* juga menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan prestasi kerja, serta berhubungan negatif dengan *turnover intent*, sinisme, stres kerja dan penyimpangan (Avey *et al.*, 2011).

Tiap tahun target penerimaan pajak terus mengalami peningkatan. Bahkan, di tahun 2015 peningkatan target penerimaan pajak mengalami peningkatan sebesar 32% dari target tahun 2014. AR 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 kerja.

*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. Keselarasan antara kepribadian dengan pekerjaan secara otomatis akan memungkinkan pegawai bekerja lebih dari apa yang biasa mereka dapat kerjakan (Munthe dan Setiawan, 2011). Kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengatagorian kepribadian yang beraneka ragam. Dalam penelitian ini, pengatagorian tipe kepribadian akan menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). Menurut MBTI, tipe

kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan di bidang akuntansi dan perpajakan adalah tipe kepribadian yang tergolong *sensing-thinking-judging*, tanpa memperhatikan apakah seseorang tergolong sebagai seorang *ekstrovert* atau *introvert*.

STJ (*sensing-thinking-judging*) adalah tipe kepribadian yang menggunakan panca indra dalam memproses informasi (berdasarkan fakta konkrit, bukan berdasarkan imajinasi), membuat keputusan berdasarkan logika dan kekuatan analisa, dan bertumpu pada rencana yang sistematis. Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa tipe kepribadian STJ dimiliki oleh mayoritas mahasiswa akuntansi (misalnya Kovar *et al.*, 2003; Bealing *et al.*, 2006; Nourayi dan Cherry, 2003) dan tipe kepribadian STJ ini berpengaruh positif pada prestasi kerja (misalnya Bealing *et al.*, 2006; Nourayi dan Cherry, 2003; Apriyani, 2013). STJ terkait dengan kecenderungan untuk berpikir secara logis, praktis, dan tegas dalam bersikap (Wheeler, 2001 dalam Andon, 2009), sehingga tipe kepribadian STJ cocok dengan deskripsi awal dari citra stereotip yang berlaku untuk pekerjaan di bidang akuntansi, termasuk pekerjaan yang dilakukan para AR. Kesesuaian tipe kepribadian STJ dengan akuntansi dalam studi terakhir relatif stabil sepanjang waktu, baik dalam pilihan belajar ataupun pekerjaan di bidang akuntansi (Wheeler, 2001 dalam Andon, 2009).

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *psychological capital* dan *personality-job fit* pada kinerja AR. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Apriyani (2013) dengan melakukan pengaplikasian langsung pada dunia kerja dan penambahan variabel *psychological capital*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Direktorat Jenderal Pajak untuk membuka wacana pengembangan psikologi positif serta menentukan penempatan AR dengan pedoman tipe kepribadian yang sesuai dalam rangka peningkatan kinerja AR.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

- 1) Apakah *psychological capital* berpengaruh pada kinerja AR?
- 2) Apakah *personality-job fit* berpengaruh pada kinerja AR?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *psychological capital* dan *personality-job fit* pada kinerja AR. Secara lebih spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *psychological capital* pada kinerja AR.
- 2) Untuk mendapatkan bukti empiris bahwa AR yang memiliki kepribadian ESTJ dan ISTJ memiliki kinerja yang lebih baik dari mereka yang memiliki tipe kepribadian lain.

## 2. Teori Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam diri individu yang merupakan rangkaian sistem psikofisik yang menentukan keunikan penyesuaian individu terhadap lingkungannya (Allport, 1951 dalam Suryabrata 2014:205), dan merupakan unsur dalam diri manusia yang dapat memengaruhi perilaku (Feist dan Feist, 2009:430). Pada penelitian ini, kinerja AR diposisikan sebagai perilaku, sehingga teori kepribadian digunakan sebagai *grand theory* yang menjelaskan pengaruh *psychological capital* dan *personality-job fit* pada kinerja AR. Kepribadian didasari oleh tiga hal yaitu *traits*, *states* dan *types*. *Psychological capital* merupakan *state-like* yang terbuka terhadap perubahan, sedangkan tipe kepribadian yang akan diuji dalam penelitian ini menggunakan MBTI, merupakan *types* yang merupakan gambaran umum yang dapat menjelaskan individu yang relatif stabil.

### 2.1 Psychological Capital

*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). *Psychological capital* memiliki 4 dimensi, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *resiliency*.

Self efficacy. *Self efficacy* diartikan sebagai kemampuan menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang menantang, memilih tugas yang sulit, melakukan motivasi diri, banyak berusaha untuk mencapai penguasaan tugas dan pencapaian tujuan, serta tekun ketika dihadapkan dengan berbagai

hambatan. 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.

Hope. Snyder *et al.* (2002) dalam Luthans (2005), mendefinisikan *hope* sebagai suatu motivasi positif yang didasarkan pada suatu perasaan keberhasilan dari energi yang terarah pada tujuan dan rencana mencapai tujuan. Memiliki harapan yang positif akan membuat seseorang memiliki energi dan pikiran yang inovatif untuk mencapai tujuan.

Optimism. *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.

Resiliency. *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: 116). 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.

Komponen kunci *psychological capital* telah banyak diteliti oleh para peneliti dalam bidang psikologi dan perilaku organisasi. Beberapa penelitian dalam literatur perilaku organisasi (Luthans *et al.*, 2007; Luthans *et al.*, 2008a; Luthans *et al.*, 2008b; Avey *et al.*, 2011; Luthans *et al.*, 2005; Luthans *et al.*, 2011; Smith *et al.*, 2009; DIRŽYŤĚ, 2013; Liwanto dan Kurniawan 2015; Soleha *et al.*, 2013) telah menemukan *psychological capital* berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan literatur tersebut maka dapat dirumuskan dipotesis pertama sebagai berikut.

*H<sub>1</sub> : Psychological capital berpengaruh positif pada kinerja AR.*

## 2.2 Personality-Job Fit Theory

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. Poin utama dalam teori ini adalah bahwa terdapat perbedaan intrinsik dalam hal kepribadian di antara masing-masing individu dan masing-masing kepribadian yang berbeda tersebut terdapat jenis pekerjaan yang cocok.

### 2.2.1 Tipe Kepribadian MBTI

MBTI dikembangkan berdasarkan hasil penelitian oleh Carl Gustav Jung yang mengenali persepsi, *judgement*, dan sikap yang digunakan oleh setiap tipe yang berbeda dari individu. Tipe kepribadian MBTI berdasarkan empat dimensi utama yang saling berlawanan, yang memengaruhi perilaku seseorang di antaranya adalah bagaimana seseorang memperoleh energi (*extrovert vs. introvert*), bagaimana seseorang mendapatkan informasi (*sensing vs. intuiting*), bagaimana seseorang membuat keputusan (*thinking vs. feeling*), dan bagaimana orientasi kehidupan seseorang (*judging vs. perceiving*). Keempat dikotomi tersebut kemudian membentuk enam belas tipe kepribadian, dan kepribadian yang sesuai untuk pekerjaan di bidang akuntansi adalah tipe kepribadian STJ (*sensing-thinking-judging*), yaitu tipe kepribadian yang menggunakan panca indra dalam memproses informasi (berdasarkan fakta konkrit, bukan berdasarkan imajinasi), membuat keputusan berdasarkan logika dan kekuatan analisa, dan bertumpu pada rencana yang sistematis. Dimensi *extrovert vs. introvert* tidak memiliki relevansi dengan kinerja, sehingga tipe STJ berlaku baik untuk yang memiliki kepribadian *extrovert* maupun *introvert*.

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 (Gunawan dan Widuri, 2014; Bealing *et al.*, 2006) dan memiliki bekal lebih dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan karena kesesuaian pola pikir (Bealing *et al.*, 2006). Selanjutnya, kenyamanan akan membuat seseorang bekerja dengan pikiran dan hati sehingga akan mendapatkan kinerja yang 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. Dengan kata lain, kecocokan antara tipe kepribadian dengan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang (Apriyani, 2013). Selanjutnya, apabila tipe kepribadian AR cocok dengan pekerjaannya (tipe kepribadian ESTJ dan ISTJ), maka kinerjanya juga akan baik pula. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

*H<sub>2</sub> : Personality-job fit berpengaruh positif pada kinerja AR.*

### *2.3 Kinerja Account Representative*

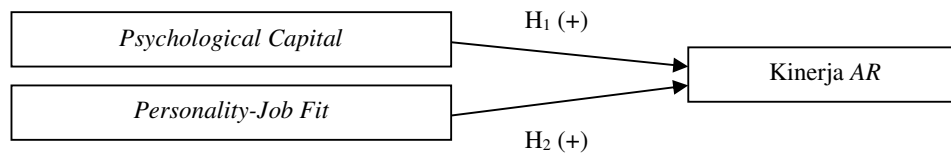
Mahoney *et al.* (1963) dalam Soleha *et al.* (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimensi kinerja menurut Borman *et al.* (1994) dalam Coole (2003) diantaranya adalah kualitas, efisiensi, dan *problem solving*.

- 1) Kualitas adalah bagaimana seseorang menampilkan penguasaan tugas pekerjaan, mendemonstrasikan akurasi dalam pekerjaan sendiri, memberikan perhatian terhadap detail dan menghindari membuat kesalahan, serta menghasilkan standar kualitas tinggi dari pekerjaan.
- 2) Efisiensi adalah menggunakan sumber daya secara efektif dan beroperasi dalam biaya-efektif, menggunakan waktu dengan baik dan memenuhi tenggat waktu dalam keadaan apapun, dan secara konsisten memproduksi dalam jumlah besar pekerjaan.
- 3) *Problem solving* adalah membuat keputusan yang baik ketika berhadapan dengan masalah atau hambatan, akurat menganalisa situasi atau masalah dan menentukan tindakan yang tepat dari informasi yang tersedia, serta berhasil memecahkan masalah dengan membuat keputusan.

Penilaian kinerja AR 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, tanggung jawab 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 menyelesaikan suatu kegiatan tugas jabatan. Berdasarkan hal tersebut, kinerja AR dalam penelitian ini adalah tolok ukur yang berkaitan dengan upaya untuk mengelola tugas yang menjadi wewenangnya, baik tugas bimbingan dan konsultasi perpajakan, maupun pengawasan dan penggalian potensi yang didalamnya termasuk dimensi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (efisiensi). Gambar 1 menyajikan hubungan antar variabel penelitian.



Gambar 1  
Hubungan antar Variabel

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah 8.148 AR di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Sampel penelitian adalah AR yang bersedia untuk berkontribusi menjadi responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner *online* yang diisi oleh responden.

#### 3.2 Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen adalah kinerja AR, sedangkan variabel independen terdiri atas *psychological capital* dan *personality-job fit*. Berikut ini adalah definisi operasional masing-masing variabel.

1) *Kinerja AR*

*Kinerja AR* adalah hasil kerja yang dimiliki oleh *AR* yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Coole (2003) dengan dimensi kuantitas, kualitas, dan efisiensi.

2) *Psychological Capital*

*Psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif yang dicirikan oleh adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*), atribusi yang positif (*optimism*), persistensi, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses (Luthans *et al.*, 2007). Pengukuran *psychological capital* menggunakan PCQ 24, yang terdiri atas 24 item pernyataan dengan 5 skala Likert, yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2007).

3) *Personality-Job Fit*

*Personality-job fit* adalah kesesuaian antara tipe kepribadian dan pekerjaan yang direkomendasikan dalam MBTI untuk pekerjaan yang berhubungan dengan akuntansi (termasuk perpajakan), yaitu tipe kepribadian yang merupakan kombinasi STJ baik untuk *extrovert* maupun *introvert*. Kesesuaian tipe kepribadian akan dikategorikan dengan menggunakan kuesioner berdasarkan tes MBTI yang dikembangkan oleh Apriyani (2013) dengan berbagai perubahan item pertanyaan. Perubahan item pertanyaan dilakukan bila terdapat item-item pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel ketika dilakukan uji validitas dan reliabilitas sehingga harus diganti atau diperbaiki. Kuesioner MBTI yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 40 item pernyataan dengan preferensi pilihan jawaban dalam tiap dikotomi tipe kepribadian. Setelah responden diklasifikasikan dalam tiap tipe kepribadian, selanjutnya kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang berhubungan dengan akuntansi yaitu tipe kepribadian STJ akan diberi kode 1, dan yang tidak sesuai atau kepribadian selain STJ akan diberi kode 0.

### *3.3 Metode Analisis Data*

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya. Namun demikian, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan

karena adanya perbedaan waktu dan kondisi antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data tidak bersifat *time series*. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan satu variabel *dummy*. Berikut ini adalah model regresi yang digunakan.

$$\text{Kin\_AR} = \alpha + \beta_1\text{PC} + \beta_2\text{PJJ} + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Kin\_AR = Kinerja *Account Representative*
- $\alpha$  = Konstan
- PC = *Psychological Capital*
- PJJ = *Personality-Job Fit*
- $\beta_1$  = koefisien regresi *Psychological Capital*
- $\beta_2$  = koefisien regresi *Personality-Job Fit*
- e = *error term*

*Personality-job fit* dalam persamaan (1) merupakan variabel *dummy*. Koefisien regresinya menunjukkan perbedaan nilai rata-rata variabel terikat antar kategori variabel *dummy*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diamati *goodness of fit* dengan melihat koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*), kelayakan model (signifikansi nilai  $F_{hitung}$ ), dan penyimpulan hipotesis (signifikansi nilai  $t_{hitung}$ ). Hipotesis 1 (2) dinyatakan terdukung apabila variabel PC (PJJ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang positif dan secara statistik signifikan pada tingkat kesalahan 5 persen.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil validitas konstruk yang dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson correlation* melalui program SPSS 21, kuesioner PCQ 24 dan kuesioner kinerja dinyatakan valid (Lampiran 6). Kuesioner PCQ 24 dan kuesioner kinerja juga reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* masing masing adalah 0,977 dan 0,868. Kuesioner MBTI dilakukan penyesuaian dan perbaikan karena terdapat item pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel. Setelah dilakukan perbaikan, korelasi faktor lebih tinggi dari 0,361 dan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian maka instrumen penelitian untuk mengukur tipe kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel (Lampiran 6).

Responden dalam penelitian ini berjumlah 170 AR yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dengan jenis kelamin mayoritas laki-laki (73,53%). Responden dengan tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi (ESTJ dan ISTJ) berjumlah 67 responden atau sekitar 39,4% dari total keseluruhan responden. Rata-rata tingkat *psychological capital* AR adalah 93,14, termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata kinerja adalah 44, termasuk dalam kategori baik. Tingkat pendidikan responden terbanyak adalah Diploma 4/S1 sejumlah 67,1% dari keseluruhan responden. Tingkat pendidikan terendah adalah SLTA dan tertinggi adalah S2. Rata-rata usia responden adalah 32 tahun, dengan usia terendah 25 tahun dan usia tertinggi 53 tahun, dengan pengalaman bekerja sebagai AR yang beragam, mulai dari 1 bulan hingga 10 tahun.

Hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan SPSS 21 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian berdistribusi normal, bebas dari multikoleniaritas dan heterokedastisitas. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan signifikansi tiap variabel sebesar 0,147 (lebih besar dari 0,05) sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Variabel dalam penelitian ini juga bebas dari multikoleniaritas, ditunjukkan dengan nilai *Variance Inflation Factor* sebesar 1,006 dan angka *tolerance* 0,994. Uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel *personality-job fit* terbebas dari masalah heteroskedastisitas, namun tidak demikian halnya dengan variabel *psychological capital*. Masalah heteroskedastisitas tersebut merupakan salah satu keterbatasan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan satu variabel *dummy*, dan menggunakan  $\alpha = 5\%$  untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel. Hasil analisis regresi tersebut menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 38,172 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*). Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,306 yang berarti bahwa variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sekitar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Variabel dependen: Kinerja AR

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	p-value
<i>Psychological Capital</i>	0,259	8,235	0,000
<i>Personality-Job Fit</i>	1,880	2,273	0,024

$$R^2 = 0,314$$

$$\text{Adj. } R^2 = 0,306$$

$$F_{\text{hitung}} = 38,172$$

$$\text{Sig. } F_{\text{hitung}} = 0,000$$

#### 4.1 Pengaruh *Psychological Capital* pada Kinerja Account Representative

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif pada kinerja AR. Dengan kata lain, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh seorang AR semakin tinggi kinerja AR tersebut. *Psychological capital* yang ditandai dengan *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang merupakan 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. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Luthans *et al.* (2007), Luthans *et al.* (2008), Vankatesh dan Blaskovich (2012) Peterson *et al.* (2011), Dirzyte (2013), dan Soleha *et al.* (2013). *Psychological capital* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang AR dan penting untuk terus dikembangkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja AR.

#### 4.2 Pengaruh *Personality-Job Fit* pada Kinerja Account Representative

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *personality-job fit* berpengaruh positif pada kinerja AR. Koefisien  $\beta_2$  positif sebesar 1,880 ( $p=0,024$ ), berarti bahwa nilai rata-rata kinerja AR yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan di bidang akuntansi lebih tinggi sebesar 1,880 daripada AR yang memiliki tipe kepribadian yang tidak sesuai.

Aspek psikologis baik *psychological capital* maupun *personality-job fit* adalah unsur yang ada dalam tiap individu yang mendapat perhatian dalam memprediksi perilaku dalam bidang yang

terkait dengan akuntansi. Dalam penelitian ini, terbukti bahwa kinerja AR dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *personality-job fit*. Seorang AR yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi (ESTJ dan ISJT) memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan AR yang memiliki tipe kepribadian selain ESTJ dan ISJT. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya memiliki modal dasar berupa kemampuan instrinsik tertentu sesuai dengan tipe kepribadian yang cocok dengan karakteristik pekerjaan, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam bidang kerjanya. Seseorang yang memiliki tipe kepribadian ESTJ dan ISTJ memiliki minat alami dalam bidang yang berkaitan dengan akuntansi, memiliki bekal lebih dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan akuntansi, serta memiliki pola pikir akuntansi (Bealing, 2006). Seseorang yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung merasa nyaman dalam bekerja, karena memiliki modal awal berupa kemampuan sesuai dengan kepribadian, minat alami pada bidang pekerjaan yang digeluti (Gunawan dan Widuri, 2014, Bealing *et al.*, 2006) dan memiliki bekal lebih dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan karena kesesuaian pola pikir (Bealing *et al.*, 2006). Modal awal, minat dasar, serta kenyamanan membuat seseorang menjadi nyaman dalam bekerja sehingga dapat berkinerja optimal. Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *personality-job fit* dan kinerja masih terbatas, dan penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa *personality-job fit* berpengaruh pada kinerja, konsisten dengan hasil penelitian Apriyani (2013), Nourayi dan Cherry (1993) dan Bealing (2006).

## 5. Simpulan, Implikasi, dan Keterbatasan

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* atau psikologi positif yang dimiliki AR yang berupa *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* berpengaruh pada kinerjanya. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *psychological capital* seorang AR maka semakin baik kinerjanya. Selain itu, AR yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan di bidang akuntansi, memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan AR yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan bidang akuntansi.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Direktorat Jenderal Pajak untuk menempatkan pegawai sesuai dengan karakteristik kepribadiannya, khususnya bagi seorang AR yang

memiliki peran penting dalam pencapaian target penerimaan. Pengembangan psikologi positif juga diharapkan terus dilakukan untuk mengembangkan *psychological capital* AR untuk melengkapi pelatihan-pelatihan kompetensi AR yang telah dilakukan.

Penelitian ini tidak sepenuhnya memenuhi asumsi klasik analisis regresi. Variabel *psychological capital* terindikasi memiliki masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu maka hasil analisis data perlu disikapi secara lebih berhati-hati.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 170 AR yang hanya sebesar 2% dari keseluruhan populasi. Keterbatasan tersebut disebabkan oleh terbatasnya responden yang bersedia memberikan respon dalam batasan waktu yang tersedia untuk mengumpulkan data. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar sehingga generalisasi hasil penelitian dapat lebih diyakini. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner yang bersifat umum untuk mengukur kinerja AR. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan menggunakan kuesioner kerja yang lebih spesifik atau menggunakan data sekunder untuk mengukur kinerja AR. Selain itu, penelitian ini juga menggabungkan dua kinerja AR yang berbeda, yaitu AR Pelayanan dan AR Pengawasan, menjadi 1 variabel yang tidak terpisah. Penelitian selanjutnya dapat membagi responden dan kinerjanya masing-masing secara terpisah menurut tugas pokok dan fungsi.

## REFERENSI

- Amabile, T. M. 1997. On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review* 40 (1): 39-48.
- Apriyani, P. 2013. Pengaruh Kesesuaian Tipe Kepribadian pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi. *Tesis*. Universitas Udayana.
- Avey J. B, Reichard J. R., Luthans F., dan Mhatre H. K. 2011. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *The Journal of Human Resource Development Quarterly* 22(2): 127-149.
- Bealing, W. E., Baker, R. L., Charles, J. R. 2006. Personality: What it Takes to Be An Accountant. *The Accounting Educators Journal* 16: 119-128.
- Barrick, M. R. dan Mount, M. K. 1991. The Big-Five Personality Dimensions and Job Performance: a Metaanalysis. *Personnel Psychology* 44(1): 1-26.
- Coole, D. R. 2003. The Effect of Citizenship Performance, Task Performance and Rating and Format on Performance Judgement. *Tesis*. University of South Florida.
- Dirzyte, A. 2013. Research on Positivity and Psychological Capital at Science and Study Institution in The USA. *Intellectual Economics* 7 (3): 389-395.
- Feist, J. dan Feist, G.J. 2009. *Theories of Personality*. Amerika Serikat: McGraw Hill.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, A. dan Widuri, R. 2014. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik, General Accountant, dan Non-Akuntan. *Tax and Accounting Review* 4 (1).
- Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2014.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., dan Li, W. 2005. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review* 1:247-269.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., dan Norman, S. M. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology* 60: 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., dan Avey, J. B. 2008. The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior* 29: 219-238.
- Munthe, R. G. dan Setiawan, R. 2011. Organisasi Inovatif: Kesesuaian antara Kepribadian dengan Pekerjaan. *Proceeding*. Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia.
- Liwarto, I. H. dan Kurniawan, A. 2015. Hubungan Psychological Capital dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 14(2).
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., dan Zhang, Z. 2011. Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology* 64 (2): 427-450.
- Robertson, T., dan Nikolaou, I. 2001. The Five Factors of Personality and Work Behaviour in Greece. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (2):161-186.



Smith, R. C., Vogelgesang, G., dan Avey, J. 2009. Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Organizational Studies* 15(3): 227-240.

Soleha, N., Galih, dan Lusi, T. 2013. The Effect of Budgetary Participation on Job Performance with Psychological Capital and Organizational Commitment as an Intervening Variable (Empirical Study on Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Districts of Lebak). *Proceeding*. Simposium Nasional Akuntansi XVI.

Suryabrata, S. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Cetakan ke-21. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

### Demografi Responden

Sebelum mengisi kuesioner Bagian I, II dan III, 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 :

### Kuesioner Bagian I

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

#### Pernyataan 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.

#### Pernyataan 2

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

#### Pernyataan 3

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

#### Pernyataan 4

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

#### Pernyataan 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.

#### Pernyataan 6

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

#### Pernyataan 7

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

#### Pernyataan 8

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

#### Pernyataan 9

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

#### Pernyataan 10

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

#### Pernyataan 11

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

#### Pernyataan 12

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

#### Pernyataan 13

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

#### Pernyataan 14

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

**Pernyataan 15**

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

**Pernyataan 16**

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

**Pernyataan 17**

- A. Saat 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.

**Pernyataan 18**

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

**Pernyataan 19**

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

**Pernyataan 20**

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

**Pernyataan 21**

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

**Pernyataan 22**

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

**Pernyataan 23**

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

**Pernyataan 24**

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

**Pernyataan 25**

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

**Pernyataan 26**

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

**Pernyataan 27**

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

**Pernyataan 28**

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

**Pernyataan 29**

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

**Pernyataan 30**

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

**Pernyataan 31**

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

**Pernyataan 32**

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

**Pernyataan 33**

- A. Saya lebih suka beraktivitas di dalam rumah.
- B. Saya lebih suka beraktivitas di luar rumah.

**Pernyataan 34**

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

**Pernyataan 35**

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

**Pernyataan 36**

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

**Pernyataan 37**

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

**Pernyataan 38**

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

**Pernyataan 39**

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

**Pernyataan 40**

- A. Saya merasa bahwa bubungan 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.

**Kuesioner Bagian II**

Berikut adalah 24 pernyataan yang menggambarkan bagaimana anda mungkin berpikir tentang diri anda saat ini. Dari tiap-tiap pernyataan pilihlah jawaban:

- Sangat Tidak Setuju (STS): Jika anda merasa bahwa pernyataan tersebut sangat tidak mencerminkan diri anda;
- Tidak Setuju (TS): Jika anda merasa bahwa pernyataan tersebut tidak mencerminkan diri anda;
- Kurang Setuju (KS): Jika anda merasa bahwa pernyataan tersebut kurang mencerminkan diri anda;
- Setuju (S): Jika anda merasa bahwa pernyataan tersebut mencerminkan diri anda; dan
- Sangat Setuju (SS): Jika anda merasa bahwa pernyataan tersebut sangat mencerminkan diri anda.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
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 berkontribusi 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 di luar organisasi (misalnya Pemerintah Daerah, Perusahaan Besar penentu penerimaan, 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 stres di tempat 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.					

### Kuesioner Bagian III

Berilah jawaban untuk tiap pernyataan berikut yang paling sesuai dengan diri anda. Dimohon untuk memberikan jawaban dengan jujur, dengan memilih pilihan jawaban:

- Tidak Pernah Dilakukan (TP): Jika anda merasa tidak pernah melakukan hal yang disebutkan dalam pernyataan.
- Hampir Tidak Pernah Dilakukan (HTP): Jika anda merasa hampir tidak pernah melakukan hal yang disebutkan dalam pernyataan.
- Kadang-Kadang Dilakukan (KK): Jika anda merasa kadang-kadang melakukan hal yang disebutkan dalam pernyataan.
- Hampir selalu dilakukan (HS): Jika anda merasa hampir selalu melakukan hal yang disebutkan dalam pernyataan.
- Selalu Dilakukan (S): Jika anda merasa selalu melakukan hal yang disebutkan dalam pernyataan.

No	Keterangan	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 Job description/sasaran kinerja					
5	Membuat keputusan berdasarkan informasi-informasi yang tersedia dengan tepat					
6	Memperhatikan detail 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					

**Lampiran 2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22255838
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.131 <sup>c</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.122
		.140

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		PJF	PC
1	Correlations	PJF	1.000
		PC	-.078
	Covariances	PJF	.684
		PC	-.002

a. Dependent Variable: Kin\_AR

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	17.130	2.946		5.815	.000		
1	PC	.259	.031	.529	8.235	.000	.994	1.006
	PJF	1.880	.827	.146	2.273	.024	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kin\_AR

**Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.349	1.831		9.476	.000
1	PC	-.146	.020	-.500	-7.468	.000
	PJF	-.415	.514	-.054	-.807	.421

a. Dependent Variable: AbsUt

**Lampiran 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 <sup>a</sup>	.314	.306	5.25374

a. Predictors: (Constant), PJJ, PC

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2107.217	2	1053.609	38.172	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4609.495	167	27.602		
	Total	6716.712	169			

a. Dependent Variable: Kin\_AR

b. Predictors: (Constant), PJJ, PC

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.130	2.946		5.815	.000
	PC	.259	.031	.529	8.235	.000
	PJJ	1.880	.827	.146	2.273	.024

a. Dependent Variable: Kin\_AR