

Pengaruh Psychological Capital, Personality Job – Fit, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Account Representative Di Kpp Pratama Bandar Lampung

Jaka Darmawan ¹⁾, Eno Widya Listi ²⁾

¹²⁾Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya
Jl. ZA. Pagar Alam No. 93 Genong Meneng Bandar Lampung 35142
24jakadarmawan@gmail.com, enowidya05@gmail.com

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

1. Pendahuluan

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. *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 administrasi perpajakan modern adalah dibentuknya *account representative*.

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 Rasio* wajib pajak yang harus dipatuhi sekitar 85 % yang masih kurang untuk mencapai 100 persen (www.kompasiana.com).

2. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner agar diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis. 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. Skala pengukuran likert dan satu variabel *dummy*. Dengan skala likert maka jawaban setiap item instrumen dinilai dari positif sampai dengan negatif yaitu skala 1 sampai skala 5 sedangkan *dummy* dikategorikan 0 dan 1.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. 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. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar benar mengukur apa yang seharusnya diukur, 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. mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom “corrected item total correlation”. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), maka butir pertanyaan atau variabel tersebut valid. Dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) yang bernilai positif. Dengan demikian beberapa butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas Instrumen

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

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Dari tabel diatas didapatkan nilai r alpha pada variabel sumber daya manusia (X1) dari 10 butir pertanyaan yang disebarkan ke 42 responden, didapatkan *capital* (X1) dari 24 butir pertanyaan didapatkan hasil 0,935 dengan reliabel sangat hasil sebesar 0,935 dengan reliabel sangat tinggi, pada variabel *Psychological* tinggi, pada variabel penerapan sistem akuntansi keuangan dari 1 butir pertanyaan disebarkan 60 responden didapatkan hasil sebesar 0,917 dengan reliabel sangat tinggi, pada variabel Kinerja (Y) dari 11 butir pertanyaan yang disebarkan ke 60 responden didapatkan hasil 0,889 dengan reliable sangat tinggi, pada variabel Budaya Organisasi (X3) dari 11 butir pertanyaan yang disebarkan ke 60 responden didapatkan hasil 0,889 dengan reliable sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban reponden terhadap pernyataan

variabel *Psychological Capital*, Budaya Organisasi, dan Kinerja dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal[6]. 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 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Mean		0E-7
Normal Parameters ^a	Std.	
	Deviasi on	3,17623480
	Absolu te	

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.

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 dilihat 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 [6]. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2. dibawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

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

a. Dependent Variable: K_Y

Sumber : Data Primer diolah, (2019) Berdasarkan tabel 2. 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).

Uji Heteroskedastisitas

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 heteroskedastisitas. 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).[6]

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut (Ghozali, 2016):

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

Keterangan :

Y = Kinerja *Account Representative*

A = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = *Psychological Capital*

X₂ = *Personality Job fit* X₃ = Budaya Organisasi e = Error

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Analisis regresi linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)		
<i>Psychological</i>	,610	,5,23

capital			
1 Personality	,031	,108	
job fit			
Budaya	,738	,115	

a. Dependent Variable: K_Y

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Hasil Pengujian Hipotesis 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 hamper 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. dibawah ini

Tabel 4.

Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,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. 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.

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.

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% [6]. 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.

4. Simpulan

Secara empiris pengaruh *psychological capital*, *personality job fit*, dan 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*.

Daftar Pustaka

- [1] Alwisol. 2016. *Psikologi kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang : UMM Press.
- [2] 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*.
- [3] Bealing, W.E., Baker, R. L., Charles, J.R. 2016. *Personality: What it takes to be an Accountant. The Accounting Educators Journal*.
- [4] Denison & Mira. (1997).” *Toward of organizational Culture and Effectiveness*”. *Organization Science*.
- [5] 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*.
- [6] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] 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*.
- [8] Wardani, Rodhiyatul Kusuma. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Bratawijaya*.
- [9] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., dan Norman, S.M. 2007. *Positive Psychological Capital: Jurnal Measured and Relationship with Performance and Satisfaction Personnel Psychological*.
- [10] 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*.
- [11] Munthe, R. G. dan Setiawan, R. 2011. Organisasi Inovatif : Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. *Proceeding. Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia*.

- [12] Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten : PT INTAN SEJATI.
- [13] 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.
- [14] Satiningsih, dan Ronizar Abdillah. 2013. Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori *Pearson-Job fit* dengan kinerja karyawan Pemasaran ud. Sumelestari Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Pendidikan ,Universitas Negeri Surabaya*.
- [15] Sudarmanto. 2015. kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [16] Sudarmanto,R.G. 2013. Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19 Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [17] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung.Afabeta.
- [18] Suryatabrata, S. 2014. *Psikologi kepribadian*. Cetakan ke-21. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [19] 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*
- [20] Wirama, Dewa Gede. Eva Yunita. Ida Ayu. 2016. *Pengaruh Psychological Capital dan Personality-Job Fit pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak*. Jurnal.