

PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFIS DAN PSIKOLOGIS PADA KINERJA *ACCOUNT REPRESENTATIVE* DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Eva Yunita¹
Dewa Gede Wirama²
Ni Made Dwi Ratnadi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: ephanyit2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor demografis dan faktor psikologis pada kinerja *account representative* Direktorat Jenderal Pajak. Faktor demografi yang diteliti adalah usia, jenis kelamin dan masa kerja, sedangkan faktor psikologi diwakili oleh *personality-job fit* dan *psychological capital*. Sampel berjumlah 384 responden *account representative* Direktorat Jenderal Pajak yang bersedia mengisi kuisioner penelitian yang disebarakan secara *online*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa usia, masa kerja, *personality-job fit*, dan *psychological capital* memengaruhi kinerja *account representative*, sedangkan *gender* tidak memengaruhi kinerja *account representative*. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Direktorat Jenderal Pajak sebagai salah satu acuan dalam melakukan penempatan dan pengembangan kapasitas para *account representative*.

Kata Kunci: Kinerja, teori kepribadian, *personality-job fit*, *psychological capital*, usia, *gender*, masa kerja

ABSTRACT

This study analyzes whether demographic and psychological factors affect the performance of account representatives of the Directorate General of Taxes. Demographic factors in this study represented by age, gender, and the length of work experience. Psychological factors represented by *personality-job fit* and *psychological capital*. Total sampel are 384 account representatives who were willing to fill out the research questionnaires distributed online. The data were analyzed using multiple linear regressions. The analysis shows that age, the length of work experience, *personality-job fit*, and the *psychological capital* have a positive effect on the performance of the account representatives, while the *gender* does not affect the performance of account representatives. The results of this study could be used by the Directorate General of Taxes as a reference in the placement and development of its account representatives.

Keywords: performance, theory of personality, *personality-job fit*, *psychological capital*, age, *gender*, the length of work experience

PENDAHULUAN

Account Representative (AR) adalah pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang dibentuk pada tahun 2006 sebagai hasil proses reformasi birokrasi perpajakan. Tujuan pembentukan AR adalah untuk terlaksananya pengawasan kepatuhan atas kewajiban perpajakan Wajib Pajak (WP) dan pemberian bimbingan dan konsultasi teknis perpajakan kepada WP serta untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan WP. Tugas pokok dan fungsi AR baik fungsi pelayanan maupun fungsi pengawasan dipandang penting dalam upaya pencapaian target penerimaan pajak dan peningkatan kepatuhan WP.

Pajak merupakan sumber utama penerimaan negara yang digunakan untuk mendanai kegiatan kolektif pemerintah yang berkontribusi rata-rata sebesar 73,9 persen dari penerimaan negara dalam APBN (LKPP 2010-2015). Peningkatan target penerimaan pajak dan pertumbuhan realisasi penerimaan pajak setiap tahun tidak disertai oleh pencapaian target penerimaan pajak ataupun peningkatan *tax ratio*. Pencapaian target penerimaan pajak selama reformasi birokrasi hanya tercapai sekali pada tahun 2008, sedangkan *tax ratio* Indonesia termasuk dalam katagori rendah yaitu berada di kisaran 11-13 persen (LKPP 2014). *Tax ratio* adalah perbandingan antara jumlah penerimaan perpajakan dibandingkan dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang digunakan untuk menilai tingkat kepatuhan pembayaran pajak oleh masyarakat dalam suatu negara (LKPP 2014), sehingga rendahnya *tax ratio* dapat dipandang sebagai indikasi bahwa masih terdapat potensi perpajakan yang belum tergali. Peningkatan kepatuhan WP dan

pencapaian target penerimaan pajak ini erat kaitannya dengan tugas dan fungsi AR, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kinerja AR.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000:67), yang sering digunakan sebagai salah satu tolok ukur untuk menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor psikologi, individu dan organisasi (Gibson, 2008:56). Faktor individu maupun faktor psikologis merupakan modal awal yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat berkinerja optimal. Karakteristik individu baik dari sisi psikologis maupun demografis sangat menunjang kinerja seseorang dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah faktor demografis dan faktor psikologis. Menurut Testa & Mueller (2009), faktor demografis merupakan variabel yang dapat memengaruhi kinerja. Aspek psikologis seseorang seperti kepribadian juga merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja (Barrick dan Mount, 1991; Robertson dan Nikolau, 2000), dan telah mendapatkan perhatian serius dalam memprediksi perilaku dalam akuntansi.

Faktor demografis yang dijadikan variabel penelitian antara lain adalah faktor usia, *gender* dan masa kerja. Usia diduga memiliki pengaruh pada kinerja AR, karena keterkaitan usia dengan kematangan emosi dalam mengolah informasi dan mengambil keputusan. Masa kerja juga dapat meningkatkan kinerja karena masa kerja terkait dengan banyaknya pengalaman dan ketrampilan yang diperoleh

yang dapat mendukung kinerja (Robbins & Judge, 2015:67). *Gender* dikatakan dapat mempengaruhi kinerja dalam tipe pekerjaan yang memerlukan *judgement* dalam berbagai kompleksitas tugas. Perempuan dikatakan dapat lebih efisien dan efektif dalam memrosesi informasi dalam tugas yang kompleks dibandingkan dengan laki-laki (Chung & Monroe, 2001).

Faktor psikologis dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek dalam kepribadian karena kepribadian merupakan unsur psikologis dalam diri individu yang bersifat paling stabil dibandingkan dengan unsur-unsur individual yang lain (Goldberg, 1981 dalam Prajoga, 2011) yang dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan hal tertentu (Hogan, 2000 dalam Prajoga, 2011) dan merupakan alat yang baik dalam memprediksi kinerja (Hogan, 2000 dalam Prajoga, 2011). Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Wirama, *et al.* (2016) dengan penambahan faktor demografi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel yang lebih luas yang diharapkan dapat menggeneralisasi hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian antara lain adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh usia, *gender*, masa kerja, *personality-job fit* dan *psychological capital* pada kinerja AR. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada DJP dalam pengembangan kapasitas pegawai dengan memperhatikan aspek demografi, membuka wacana pengembangan psikologi positif, dan menentukan penempatan AR dengan pedoman tipe kepribadian yang sesuai.

Usia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2010) adalah lama waktu hidup sejak dilahirkan. Usia merupakan salah satu aspek dalam demografis seseorang yang dapat memengaruhi kinerja. Bertambahnya usia membuat seseorang memfokuskan perhatian pada karir dan kestabilan pekerjaan, sehingga mencurahkan banyak waktu dan energi pada karirnya (Gottfredson, 1977 dalam Colarelli & Bishop, 1990), serta meningkatkan komitmen seseorang akan pekerjaannya (Artiana, 2004; Salami, 2008) sehingga dapat berpengaruh positif pada kinerja (Shaffril & Uli, 2010; Prabowo & Johana 2007; Rahmawati, 2012; Labich, 1993 dalam Artiana, 2004). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis pertama:

H₁: usia berpengaruh positif pada kinerja AR.

Makna dari hipotesis tersebut adalah semakin bertambahnya usia AR maka semakin baik pula kinerjanya. Batasan usia dalam penelitian ini adalah usia produktif sebelum masa pensiun (kurang dari 60 tahun).

Pembagian manusia ke dalam dua katagori fundamental didasarkan pada perbedaan biologis, yaitu laki-laki dan perempuan. Tugas yang kompleks seperti pekerjaan yang dilakukan oleh AR lebih baik untuk dilakukan oleh seorang perempuan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Chung & Monroe (2001), yang menyatakan bahwa perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memrosesi informasi dalam tugas yang kompleks dibandingkan dengan laki-laki karena perempuan lebih memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan, dan laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan.

Pekerjaan sebagai seorang AR termasuk dalam tipe pekerjaan yang kompleks yang membutuhkan ketekunan, ketelitian, kejelian dalam pemrosesan informasi, sehingga lebih baik untuk dilakukan oleh seorang AR dengan *gender* perempuan. Berdasarkan hal tersebut, disusun hipotesis kedua:

H₂: AR dengan jenis kelamin perempuan berkinerja lebih baik daripada AR dengan jenis kelamin laki-laki.

Masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu yang telah ditempuh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, dalam hal ini adalah lamanya bekerja sebagai AR di DJP. Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman dan ketrampilan yang akan mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rahmawati, 2012; Shaffril & Uli, 2010).

Berdasarkan *experimental learning theory*, pengalaman adalah hal yang paling penting dalam proses pembelajaran. Pengetahuan didapat dengan melakukan suatu kegiatan praktis dalam proses pembelajaran (Dewey, 1938 dalam Quay & Seaman, 2013). Belajar dari pengalaman adalah bagaimana seseorang dapat menghubungkan pengalaman masa lalu dan masa yang akan datang, dengan mempergunakan daya pikir reflektif (*reflektif thinking*).

Seorang AR yang menduduki jabatan sebagai AR lebih lama akan memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih daripada AR yang baru menduduki jabatan sebagai AR. Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis ketiga:

H₃: masa kerja berpengaruh positif pada kinerja AR.
Hal ini berarti semakin lama masa kerja AR, semakin baik pula kinerjanya.

Kepribadian adalah unsur dalam diri manusia yang dapat memengaruhi perilaku (Feist & Feist, 2009:430). Definisi kepribadian menurut Allport (1951) dalam Suryabrata (2014:205) adalah organisasi dinamis dalam diri individu yang merupakan rangkaian sistem psikofisik yang menentukan keunikan penyesuaian individu terhadap lingkungannya. Menurut teori kepribadian, perilaku seseorang, termasuk perilaku dalam bekerja dapat diprediksi dan dijelaskan melalui kepribadian. Penggunaan teori kepribadian dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh *personality-job fit* dan *psychological capital* pada kinerja AR, dimana kinerja AR diposisikan sebagai perilaku AR dalam bekerja.

Menurut teori kepribadian perilaku seseorang dapat diprediksi melalui kepribadiannya baik melalui *trait*, *state* maupun *type*. Tipe kepribadian yang akan diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan MBTI merupakan *types* yang merupakan gambaran umum yang dapat menjelaskan individu.

Personality-job fit theory merumuskan bahwa terdapat pekerjaan yang cocok dengan masing-masing tipe kepribadian seseorang. Memadankan kepribadian seseorang dengan karakteristik pekerjaan adalah inti dari teori ini. Setiap orang memiliki perbedaan intrinsik dalam hal kepribadian dan terdapat pekerjaan yang cocok untuk tiap-tiap tipe kepribadian tersebut dan tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan oleh setiap orang dengan optimal. Pegawai yang menekuni pekerjaan yang cocok dengan tipe kepribadian yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang mereka sukai cenderung merasa nyaman dalam bekerja dan cenderung melakukan tugas pekerjaan lebih dari apa yang biasa mereka dapat kerjakan. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi untuk berkinerja optimal

karena mereka bekerja menggunakan pikiran dan hati (Munthe & Setiawan, 2011).

Pengategorian tipe kepribadian dalam penelitian ini menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) karena MBTI mampu memberikan rekomendasi pekerjaan yang sesuai dengan masing-masing tipe kepribadian. MBTI adalah kuesioner psikometrik yang berusaha mengenali persepsi, *judgement*, dan sikap yang digunakan oleh setiap tipe yang berbeda dari individu. Tipe kepribadian dalam MBTI dibentuk berdasarkan empat dimensi utama yang saling berlawanan, yaitu mengenai preferensi seseorang dalam memperoleh energi (*extrovert vs. introvert*), mendapatkan informasi (*sensing vs. intuiting*), membuat keputusan (*thinking vs. feeling*), dan derajat fleksibilitas seseorang (*judging vs. perceiving*).

Menurut MBTI, tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan di bidang akuntansi dan perpajakan adalah tipe kepribadian kombinasi *sensing-thinking-judging* yang menggunakan panca indra (fakta konkrit) dalam memroses informasi, logis dan berlandaskan pada kekuatan analisis ketika membuat suatu keputusan dan bertumpu pada rencana yang sistematis.

Kombinasi *sensing* dan *thinking* berhubungan dengan *cognitive style* seseorang dimana seseorang yang memiliki kombinasi kepribadian *sensing* dan *thinking* akan berfokus pada detail, memperhatikan aturan dan prosedur, tertib, teliti, berorientasi pada fakta, baik dalam melakukan pengamatan dan analisis, mengingat kembali suatu kejadian, dan dalam urutan serta pengategorian (Frisbie, 1988 dalam Andon *et al.*, 2010). STJ juga 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 AR.

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa tipe kepribadian STJ dimiliki oleh mayoritas mahasiswa akuntansi (Kovar *et al.*, 2003; Bealing *et al.*, 2006; Nourayi & Cherry, 2003) dan berpengaruh positif pada prestasi kerja mahasiswa akuntansi (Bealing *et al.*, 2006; Nourayi & Cherry, 2003; Apriyani, 2013).

Kesesuaian tipe kepribadian dengan pekerjaan akan membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja karena memiliki modal awal berupa dasar kemampuan yang sesuai dengan kepribadian mereka, memiliki minat alami dalam bidang pekerjaan yang digeluti (Gunawan & Widuri, 2014; Bealing *et al.*, 2006) dan memiliki kesesuaian pola pikir dengan karakteristik pekerjaan (Bealing *et al.*, 2006). Seseorang yang melakukan sesuatu sesuai dengan dirinya sendiri akan mencintai pekerjaannya akan mencurahkan segala daya upaya hingga semangatnya, dan akan melakukan segala hal untuk kemajuan dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan (Amabile, 1997), atau dengan kata lain, kecocokan antara tipe kepribadian dengan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang (Apriyani, 2013; Wirama *et al.*, 2016). Apabila tipe kepribadian AR cocok dengan pekerjaan AR (tipe kepribadian ESTJ dan ISTJ), maka kinerjanya juga akan baik pula. Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis keempat:

H₄: *Personality-job fit* berpengaruh positif pada kinerja AR.

Arti dari hipotesis ketiga ini adalah AR yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi, yaitu tipe kepribadian STJ, kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan AR yang memiliki tipe kepribadian selain STJ.

Psychological capital merupakan keadaan perkembangan psikologi positif dalam diri seseorang 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 untuk mencapai kesuksesan (*hope*); dan (d) kemampuan bertahan dan terus maju untuk mencapai sukses ketika menghadapi masalah dan kesulitan (*resiliency*) (Luthans *et al.*, 2007). Berbeda dengan kepribadian yang merupakan *types* yang relatif sulit mengalami perubahan, *psychological capital* merupakan *state-like* yang bersifat lunak dan terbuka terhadap perubahan. Masing-masing definisi tiap dimensi dalam *psychological capital* adalah sebagai berikut: (a) *Self efficacy* adalah kemampuan untuk menyusun rencana dalam pencapaian tujuan dalam tugas yang menantang, memotivasi diri dalam usaha untuk mencapai penguasaan tugas dan pencapaian tujuan; (b) *Hope* merupakan motivasi positif yang didasarkan pada suatu perasaan keberhasilan dari energi yang terarah pada tujuan dan rencana mencapai tujuan (Snyder *et al.*, 2002 dalam Luthans *et al.*, 2005); (c) *Optimism* adalah kekuatan berpikir positif, baik dalam memandang masa lalu maupun masa depan; dan (d) *Resiliency* didefinisikan sebagai fenomena yang ditandai dengan pola-pola adaptasi positif dalam konteks kesukaran atau risiko.

Self efficacy akan menumbuhkan keyakinan atas kemampuan untuk dapat mengerahkan sumber daya kognitif yang dimiliki, menumbuhkan motivasi positif yang berupa harapan, maupun tindakan yang diperlukan dalam mencapai kesuksesan. *Optimism* akan menumbuhkan pikiran positif sehingga dapat terus tekun dan termotivasi dalam melaksanakan tugas. *Resiliency* dipandang sebagai

kapasitas untuk memikul kesukaran, konflik, kegagalan, atau bahkan kejadian positif berupa kemajuan, dan tanggung jawab yang meningkat (Luthans *et al.*, 2007).

Menurut beberapa penelitian empiris, *psychological capital* dapat memengaruhi kinerja pegawai dan memiliki hubungan positif dengan kinerja (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; Diržytė, 2013; Liwanto & Kurniawan 2015; Soleha *et al.*, 2013, Wirama *et al.*, 2016), kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan prestasi kerja dan hubungan negatif dengan *turnover intent*, sinisme, stres kerja dan penyimpangan (Avey *et al.*, 2011). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis kelima:

H₅: *Psychological capital* berpengaruh positif pada kinerja AR.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *psycological capital* yang dimiliki oleh seorang AR, semakin baik pula kinerjanya.

METODE PENELITIAN

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

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen adalah kinerja AR, sedangkan

variabel independen terdiri atas usia, *gender*, masa kerja, *personality-job fit*, dan *psychological capital*.

Kinerja AR adalah hasil kerja yang dimiliki oleh AR, diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Coole (2003) dengan dimensi kualitas, dan efisiensi dan *problem solving*. Kualitas adalah penguasaan tugas pekerjaan, akurasi dalam pelaksanaan pekerjaan sendiri, perhatian terhadap detail dan menghindari membuat kesalahan, serta menghasilkan standar kualitas tinggi dalam bekerja merupakan definisi dari kualitas. Definisi efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan beroperasi dalam biaya-manfaat, menggunakan waktu dengan baik dan memenuhi tenggat waktu dalam keadaan apapun, serta secara konsisten memproduksi dalam jumlah besar pekerjaan merupakan dimensi efisiensi dalam kinerja. Sedangkan definisi *problem solving* adalah terkait dengan pembuatan keputusan yang baik ketika berhadapan dengan masalah atau hambatan, akurasi dalam menganalisis situasi atau masalah dan penentuan tindakan yang tepat dari informasi yang tersedia, serta keberhasilan pemecahan masalah.

Definisi operasional variabel usia dalam penelitian ini adalah lama waktu hidup sejak dilahirkan sampai dengan saat responden mengisi kuesioner. Usia dalam penelitian ini dinyatakan dengan tahun.

Pembagian manusia ke dalam dua katagori fundamental didasarkan pada perbedaan biologis, yaitu laki-laki dan perempuan. Variabel *gender* merupakan variabel dummy. Perempuan diberi skor 1 dan laki-laki diberi skor 0. Pemberian skor 1 untuk perempuan didasari pada pertimbangan bahwa perempuan

dihipotesiskan memiliki skor kinerja yang lebih baik daripada laki-laki. Masa kerja adalah lama waktu responden menyanggah jabatan sebagai AR, dari saat surat keputusan pengangkatan sebagai AR sampai dengan saat pengisian kuesioner. Masa kerja dalam penelitian ini dinyatakan dalam satuan tahun.

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 ESTJ dan ISTJ. Penggolongan tipe kepribadian dalam penelitian ini menggunakan MBTI yang diukur dengan menggunakan kuesioner berupa 40 item pernyataan dikotomi yang dikembangkan oleh Wirama *et al.* (2013). Setelah responden diklasifikasikan dalam tiap tipe kepribadian, selanjutnya kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang berhubungan dengan akuntansi yaitu tipe kepribadian ESTJ dan ISTJ akan diberi kode 1, dan yang tidak sesuai atau kepribadian selain ESTJ dan ISTJ akan diberi kode 0.

Psychological capital adalah keadaan perkembangan psikologi positif yang dicirikan oleh adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*), kekuatan berpikir positif dalam memandang kesuksesan (*optimism*), motivasi positif berupa perasaan berhasil (*hope*), persistensi, kemampuan bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans *et al.*, 2007). Pengukuran *psychological capital* menggunakan *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24), yang terdiri atas 24 item pernyataan dengan 5 skala *Likert*, yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian dilakukan sebelum kuesioner disebarkan pada responden. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan 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 dua variabel *dummy*. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{KinAR} = \alpha + \beta_1 U + \beta_2 \text{dJK} + \beta_3 \text{MK} + \beta_4 \text{dPJFit} + \beta_5 \text{PsyCap} + e \dots (1)$$

Keterangan:

KinAR	= kinerja <i>account representative</i>
α	= konstanta
U	= usia
β_1	= koefisien regresi usia
dJK	= <i>gender</i>
β_2	= koefisien regresi <i>gender</i>
MK	= masa kerja
β_3	= koefisien regresi masa kerja
dPJFit	= <i>personality-job fit</i>
β_4	= koefisien regresi <i>personality-job fit</i>
PsyCap	= <i>psychological capital</i>
β_5	= koefisien regresi <i>psychological capital</i>
e	= <i>error term</i>

Personality-job fit dan *gender* 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 R²*), kelayakan model (signifikansi nilai F_{hitung}), dan penyimpulan hipotesis (signifikansi nilai t_{hitung}). Hipotesis dinyatakan terdukung apabila variabel memiliki nilai t_{hitung} yang positif dan secara statistis signifikan pada tingkat kesalahan 5 persen.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 AR sebelum dilakukan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil validitas konstruk yang dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson correlation* melalui program SPSS 21, kuesioner PCQ 24 dan kuesioner kinerja dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's alpha* PCQ-24 dan kuesioner kinerja masing masing adalah 0,977 dan 0,868, sehingga kuesioner PCQ-24 dan kuesioner kinerja dinyatakan reliabel. Kuesioner MBTI juga dinyatakan valid dan reliabel dengan korelasi faktor lebih tinggi dari 0,361 dan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

Setelah kuesioner penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner *online* pada responden AR melalui berbagai media, baik media sosial (email intranet DJP, aplikasi *chatting*, *google grup*) maupun secara manual. Jumlah total responden yang bersedia mengisi kuesioner adalah sebanyak 409 kuesioner. Dari 409 kuesioner tersebut, hanya 384 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut, 10 (sepuluh) kuesioner diantaranya tidak dapat digunakan karena diisi oleh pegawai non AR, dan 15 (lima belas) lainnya merupakan data *outlier* yang tidak dapat diolah karena menimbulkan heteroskedastisitas. Jumlah 384 ini telah memenuhi jumlah sampel minimal menurut rumus *Slovin*.

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 79,83 persen dan sisanya 29,17 persen berjenis kelamin perempuan. Rata-rata usia responden adalah 32,32 tahun dengan usia terendah 25 tahun dan usia tertinggi 57 tahun. Masa kerja sebagai AR rata-rata di kisaran 3-5 tahun. Tingkat pendidikan responden mayoritas adalah D4/S1 sebanyak 67,45 persen dengan tingkat

pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 1 orang responden dan tertinggi adalah S2 sebanyak 1 orang responden. Nilai rata-rata untuk variabel *PsyCap* adalah 93,86 termasuk dalam katagori tinggi. Sedangkan untuk variabel kinerja, rata-rata tingkat kinerja AR berada di angka 42,16 termasuk dalam katagori baik. Rata-rata responden yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi (ESTJ dan ISTJ) sebesar 38 persen sedangkan sisanya sebesar 64 persen adalah responden yang memiliki tipe kepribadian selain ESTJ dan ISTJ.

Hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan SPSS 21 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian berdistribusi normal, bebas dari multikoleniaritas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan signifikansi tiap variabel sebesar 0,675 (lebih besar dari 0,05) sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Variabel dalam penelitian ini juga bebas dari multikoleniaritas, ditunjukkan dengan nilai VIF tiap variabel tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 10 persen. Uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel independen tidak signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen AbsUt, sehingga model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan dua variabel *dummy*, dan menggunakan $\alpha=0,05$ untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel. Hasil analisis regresi tersebut menghasilkan F_{hitung} sebesar 38,175 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*).

Nilai *adjusted R²* adalah 0,327 yang berarti bahwa variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sekitar 32,7 persen sedangkan sisanya sebesar 67,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Berganda dengan Dua Variabel *Dummy*

Variabel	B	t-hitung	Signifikansi (pada tingkat signifikansi 0,05)
Konstanta (α)	7,423	2,704	0,007
Usia (U)	0,103	2,024	0,044
<i>Dummy Gender</i> (dJK)	-0,055	-0,177	0,907
Masa kerja (MK)	0,222	2,101	0,036
<i>Dummy Personality-Job Fit</i> (dPJF)	1,018	2,369	0,018
Psychological capital (PC)	0,322	12,614	0,000
Koefisien Determinasi (Adj. R ²)			0,327
F-hitung			38,175
Signifikansi			0,000

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2016

Hasil analisis menunjukkan hipotesis pertama terdukung, yaitu bahwa usia berpengaruh positif pada kinerja AR. Semakin bertambahnya usia semakin baik pula kinerja AR. Keseluruhan responden dalam penelitian adalah kelompok usia dewasa dengan usia 25-57 tahun, dan rata-rata berusia 32 tahun. Menurut *life cycle theory* dari Levinson (1986) usia 32 tahun termasuk fase kemantapan, dimana dalam fase ini seseorang akan berfokus pada perkembangan karir. Fokus seseorang pada perkembangan karir, tentunya akan akan memengaruhi kinerja. Seseorang yang menginginkan karirnya berkembang, akan melakukan hal terbaik sesuai kompetensi yang ia miliki. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gottfredson (1977) dalam Colarelli & Bishop (1990), bahwa bertambahnya usia akan membuat seseorang memfokuskan perhatian pada karir dan kestabilan pekerjaan, sehingga mencurahkan banyak waktu dan energi pada karirnya.

Semakin bertambahnya usia seseorang akan memiliki pengalaman yang lebih banyak, pertimbangan yang lebih baik dalam pengambilan keputusan, etika kerja (Labich, 1993 dalam Artiana, 2004) dan komitmen yang kuat (Artiana, 2004), sehingga dapat berpengaruh positif pada kinerja. Pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen kerja, akan membuat AR berkinerja lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ekawati dan Bachri (2014), Shaffril & Uli (2010), serta Rahmawati (2012) dan tidak mendukung hasil penelitian McEvoy & Cascio (2006), serta Landy *et al.* (1993).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyebutkan bahwa AR perempuan memiliki kinerja lebih baik karena perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memrosesi informasi dalam tugas yang kompleks dibandingkan dengan laki-laki (Chung & Monroe, 2001). Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis tersebut. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan AR selain merupakan pekerjaan yang kompleks juga merupakan pekerjaan yang menuntut ketahanan fisik. Oleh karena itu, laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat berkinerja baik berkaitan dengan keunggulan dan kelemahan karakteristik yang dimiliki. Bila perempuan lebih unggul dalam pekerjaan kompleks, laki-laki lebih unggul dalam ketahanan/kekuatan fisik. Peluang peningkatan karir yang tidak memandang gender juga dapat menjadi penyebab tidak adanya perbedaan signifikan antara kinerja laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Ekawati & Bachri (2014), yang menyatakan bahwa *gender* berpengaruh pada kinerja. Penelitian ini mendukung

hasil penelitian Prabowo (2007) dan Rachmawati (2012) bahwa *gender* tidak berpengaruh pada kinerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini didukung, yaitu masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja AR. Hal ini disebabkan karena seorang AR yang menduduki jabatan sebagai AR lebih lama akan memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih banyak daripada AR yang baru menduduki jabatan sebagai AR. Pengetahuan dan keterampilan diperoleh karena adanya keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas tersebut. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman dan ketrampilan seseorang, sehingga akan memengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja (Robbins & Judge, 2015: 67).

Semakin lama seorang AR menjalankan pekerjaannya sebagai AR, akan membuatnya memiliki pengalaman yang cukup untuk dapat mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan. Pengalaman juga dapat membuat seseorang AR memiliki ketrampilan dalam mengolah data maupun dalam menghadapi WP, memiliki kemampuan yang memadai tentang suatu permasalahan dalam perpajakan, dan pengalaman-pengalaman penting lainnya yang dari aktivitasnya sehari-hari dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahmawati (2012), Shaffril & Uli (2010), serta Ekawati & Bachri (2014).

Analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa untuk dimensi *introvert-extrovert*, AR dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki preferensi tipe kepribadian *extrovert*. Sebanyak 178 AR laki-laki dan 72

AR berjenis kelamin perempuan atau sebesar 65,10 persen dari keseluruhan responden, lebih tertarik untuk melakukan aktivitas di luar ruangan, berinteraksi dengan orang lain, dan berorientasi pada tindakan.

Tipe kepribadian dimensi kedua, yaitu *sensing-intuitive* menunjukkan bahwa 211 AR berjenis kelamin laki-laki memiliki preferensi tipe *sensing* dan 95 AR berjenis kelamin perempuan juga memiliki preferensi tipe *sensing*. Secara keseluruhan, 79,69 persen responden baik AR laki-laki maupun perempuan memiliki preferensi tipe *sensing* atau dengan kata lain AR baik laki-laki maupun perempuan lebih cenderung memproses data/informasi dengan cara bersandar pada fakta yang konkrit, faktual dan melihat data dengan apa adanya sesuai yang ditangkap oleh panca indera.

Perbandingan dimensi ketiga yaitu *thinking-feeling* menggambarkan bahwa baik AR berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan memiliki preferensi untuk mengambil keputusan berdasarkan logika dan kekuatan analisa. Mayoritas responden, atau sebesar 75,26 persen dari keseluruhan responden memiliki preferensi tipe *thinking* atau memiliki kecenderungan untuk mengambil keputusan berdasarkan berdasarkan logika dan kekuatan analisa.

Dimensi yang terakhir yaitu *perceiving-judging*, menunjukkan bahwa 148 responden AR berjenis kelamin laki-laki memiliki preferensi tipe *judging*, sedangkan 58 AR berjenis kelamin perempuan juga memiliki preferensi tipe *judging*. Secara keseluruhan, sejumlah 206 responden atau sebesar 53,64 persen memiliki kecenderungan tipe *judging* atau bertumpu pada rencana yang sistematis dan bertindak secara sekuensial.

Kombinasi tipe kepribadian STJ hanya dimiliki oleh 101 responden (37,13 persen) yang berjenis kelamin laki-laki dan 46 responden (41,07 persen) berjenis kelamin perempuan. Secara keseluruhan hanya sebesar 38,28 persen dari responden baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan AR. Namun jumlah ini mampu memberikan bukti empiris bahwa *personality-job fit* yang ada dalam tiap individu dapat memprediksi perilaku akuntansi dalam hal ini adalah kinerja AR.

Hasil uji hipotesis keempat dan kelima mendukung teori kepribadian yang menyatakan bahwa perilaku seseorang diprediksi oleh kepribadiannya. Dalam penelitian ini, terbukti bahwa kinerja AR dipengaruhi oleh aspek-aspek dalam kepribadian seseorang yaitu *personality-job fit* dan *psychological capital*. Seorang AR yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi (ESTJ dan ISJT) memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan AR yang memiliki tipe kepribadian selain ESTJ dan ISJT.

Kenyamanan dalam bekerja juga merupakan penyebab perbedaan kinerja antara AR dengan tipe kepribadian STJ dan non STJ. AR dengan tipe kepribadian STJ cenderung merasa nyaman dalam bekerja karena memiliki kepribadian yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan. Modal awal berupa kemampuan intrinsik tertentu sesuai dengan tipe kepribadian, minat alami di bidang akuntansi dan kesesuaian pola pikir dengan pola pikir akuntansi (Bealing *et al.*, 2006) inilah yang membuat seseorang dengan tipe kepribadian STJ nyaman dalam melakukan pekerjaan di bidang akuntansi. Kenyamanan tersebut selanjutnya akan membuatnya bekerja dengan pikiran dan hati sehingga akan mencintai

pekerjaannya (Amabile, 1997). Rasa cinta terhadap pekerjaan membuat seseorang melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup sehingga akan mencurahkan segala daya upaya hingga semangatnya untuk kemajuan dirinya dan pekerjaan yang dia lakukan (Amabile, 1997).

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 Wirama *et al.* (2016), Apriyani (2013), Nourayi & Cherry (1993) dan Bealing *et al.* (2006).

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja AR. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh seorang AR semakin tinggi kinerjanya. Hasil ini mendukung teori kepribadian, bahwa *psychological capital* yang merupakan bagian dari kepribadian seseorang berupa *state-like* yang dapat dikembangkan, dapat memengaruhi perilaku seseorang.

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa *optimism* menduduki rata-rata tertinggi dibandingkan keseluruhan dimensi *psychological capital*. Hal ini berarti, AR memiliki kekuatan berpikir positif dalam memandang masa lalu maupun masa depannya, sehingga mampu bertanggung jawab dan menganalisis dengan tepat mana situasi yang bersifat personal, permanen, atau sementara. Dampak positif dari tingginya *optimism* adalah dalam kesehatan fisik, ketekunan, prestasi dan motivasi yang akhirnya dapat menimbulkan keberhasilan (Luthans *et al.*, 2005).

Penjumlahan keseluruhan total skor dimensi *psychological capital* menghasilkan tingkat *psychological capital* AR sebesar 93,86 dan berada dalam katagori tinggi. Hal ini penting untuk pelaksanaan kerja sebagai AR mengingat kompleksitas tugas AR dan beban penerimaan yang terus meningkat dari tahun ke tahun. *Self-efficacy* seorang AR membuat AR percaya diri dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas (Luthans *et al.*, 2007), dan merespon tantangan dengan baik sehingga tidak mudah gagal dan putus asa. *Hope* menumbuhkan perasaan berhasil sehingga mengarahkan energi pada tujuan. *Optimism* membuat seorang AR memiliki kekuatan berpikir positif sehingga menghasilkan kekuatan fisik dan psikologis yang kuat. Selanjutnya *resilency* memunculkan ketangguhan dalam memikul kesulitan, konflik dan kegagalan serta tanggung jawab yang meningkat (Luthans *et al.*, 2007) bahkan dapat berupaya lebih lagi dalam mencapai kesuksesan.

Hubungan negatif *psychological capital* dengan *turnover intent*, sinisme, stres kerja dan penyimpangan (Avey *et al.*, 2011), membuat seorang AR yang memiliki *psychological capital* yang tinggi untuk tetap bertahan dan termotivasi untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki dalam pelaksanaan kerja walaupun dihadapkan dengan beban kerja dan target penerimaan pajak yang tinggi. Penelitian ini mendukung penelitian Luthans *et al.* (2005), Luthans *et al.* (2007), Luthans *et al.* (2008a), Luthans *et al.* (2008a), Smith *et al.* (2009), Peterson *et al.* (2011), Avey *et al.* (2011), Dirzyte (2013), Soleha *et al.* (2013), Liwanto & Kurmiawan (2015).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa usia, masa kerja, *personality-job fit* dan *psychological capital* memiliki pengaruh positif pada kinerja AR. Hal ini berarti, semakin bertambahnya usia, semakin lama masa kerja dan semakin tinggi *psychological capital* maka kinerja AR akan semakin baik. *Personality-job fit berpengaruh positif* pada kinerja memiliki arti, jika kepribadian AR sesuai dengan bidang akuntansi (STJ), maka kinerjanya akan semakin baik. 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 lainnya adalah *gender* tidak berpengaruh pada kinerja AR, dengan kata lain AR perempuan dan AR laki-laki tidak memiliki perbedaan kinerja yang signifikan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi DJP untuk memperhatikan kinerja AR yang berusia muda dan baru menduduki jabatan AR agar dapat bersaing dan memiliki kinerja yang sepadan dengan AR senior dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang kontinyu, atau pengembangan kompetensi lainnya; menempatkan pegawai sesuai dengan karakteristik kepribadiannya, khususnya bagi seorang AR yang memiliki peran penting dalam pencapaian target penerimaan; dan melakukan pengembangan psikologi positif untuk melengkapi pengembangan kapasitas lain yang telah dilakukan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat umum untuk mengukur kinerja AR, dan diukur dengan cara responden mengukur kinerjanya sendiri. Cara tersebut cenderung menghasilkan jawaban yang bersifat subyektif. Penelitian selanjutnya dapat menggabungkan kuesioner yang dijawab sendiri oleh responden, penilaian atasan dan data sekunder untuk mengukur kinerja AR.

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.

Keterbatasan selanjutnya dalam penelitian ini adalah kemampuan variable bebas mempengaruhi kinerja yang hanya sebesar 32,7 persen. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable lain yang mempengaruhi kinerja, misalnya faktor organisasi.

REFERENSI

- Amabile, T. M. 1997. On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40 (1): 39-58.
- Andon, P., Chong, K. M., dan Roebuck, P. 2010. Personality Preferences of Accounting and Non-Accounting Graduates Seeking to Enter the Accounting Profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 21 (4): 253–265.
- Apriyani, P. 2013. “Pengaruh Kesesuaian Tipe Kepribadian pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi” (*Tesis*). Denpasar: Universitas Udayana.
- Artiana, R. 2004. “Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir” (*Tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Avey, J. B., Reichard R. J., Luthans F., dan Mhatre, K.H. 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., dan Charles, J. R. 2006. Personality: What it Takes to Be An Accountant. *The Accounting Educators Journal*, 16 (1): 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.
- Chung, J., Monroe, G. S. 2001. A Research Note on The Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 13 (1): 111–125.
- Colarelli, S. M. dan Ronald, C. B. 1990. Career Commitment: Function, Correlates and Management. *Group and organization Behaviour*, 15 (2): 158-176.
- Coole, D. R. 2003. “The Effect of Citizenship Performance, Task Performance and Rating and Format on Performance Judgement” (*Tesis Online*). <http://scholarcommons.usf.edu>, diakses tanggal 20 Desember 2016

- Departemen Pendidikan Nasional. 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi keempat. Jakarta: Balai Pustaka.
- Diržytė, A. 2013. Research on Positivity and Psychological Capital at Science and Study Institution in The USA. *Intellectual Economics* 7, No 3 (17): 389–395.
- Ekawati, R. dan Bachri A. A. 2014. Analisis Hubungan Faktor Demografi, Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2 (1): 273-286.
- Feist, J. dan Feist, G. J. 2009. *Theories of Personality*. Amerika Serikat: McGraw Hill.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. 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): 1-10.
- Kementerian Keuangan. 2010. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2010. www.kemenkeu.go.id, diakses tanggal 20 Desember 2015
- _____. 2011. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2011. www.kemenkeu.go.id, diakses tanggal 20 Desember 2015
- _____. 2012. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2012. www.kemenkeu.go.id, diakses tanggal 20 Desember 2015
- _____. 2013. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2013. www.kemenkeu.go.id, diakses tanggal 20 Desember 2015
- _____. 2014. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2014. www.kemenkeu.go.id, diakses tanggal 20 Desember 2015
- _____. 2015. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Tahun 2015. www.kemenkeu.go.id, diakses tanggal 14 Juni 2016
- Levinson, D. J. 1986. A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41 (1): 3-13.
- Liwarto, I. H. dan Kurniawan, A. 2015. Hubungan PsyCap dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14 (2): 223-244.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., dan Li, W. 2005. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (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 (2): 541–572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Smith, R. C., dan Li, W. 2008. More Evidence on The Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5): 818–827.
- 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 (2): 219–238.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- McEvoy, G. M. dan Cassio. W.F. 1989. Cumulative Evidence of The Relationship Between Employee Age and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1): 11-17.
- Munthe, R. G. dan Setiawan, R. 2011. Organisasi Inovatif: Kesesuaian antara Kepribadian dengan Pekerjaan. *Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia*. Bandung 09 – 10 November 2011.
- 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.
- Prabowo, R. dan Johana E. P. 2007. “Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai Provinsi Sumatra Utara (Ditinjau dari Faktor Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja)” (*Tesis*). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Prajoga, W. 2011. Pengaruh Kepribadian (Taksonomi Big Five Personality) pada Kinerja in Role dan Ekstra Role. Yogyakarta : STIE YKPN. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22 (1): 95-120.
- Quay, J. dan Seaman, J. 2013. *John Dewey and Education Outdoors*. Edisi 1. Rotterdam: Sence Publisher.
- Rahmawati, P. 2012. “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012” (*Tesis*). Jakarta: Universitas Indonesia.
- 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.

- Robbins, S. P. dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Salami, S. O. 2008. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*, 10 (1): 31-38.
- Shaffril, H. A. M. dan Uli, J. 2010. The influence of socio-demographic factors on work performance among Employees of government agriculture agencies in Malaysia. *The Journal of International Social Research*, 3 (10): 459-469.
- Smith, R. C., Vogelgesang, G. dan Avey. J. 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 asan Intervening Variable (Empirical Study on Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Districts of Lebak). *Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado 25-28 September 2013.
- Suryabrata, S. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Cetakan ke-21. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Testa, M. R. dan Mueller, S. L. 2009. Demographic and Cultural Predictors of International Service Worker Job Satisfaction. *Managing Service Quality*, 19 (2): 195-210.
- Wirama, D.G., Yunita, E., Ristadewi, I.A. 2016. Pengaruh *Psychological Capital* dan *Personality-Job Fit* pada Kinerja *Account Representative* Direktorat Jenderal Pajak. *Seminar Nasional Akuntansi XIX*. Lampung 24 – 28 Agustus 2016.