

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN *CONVENTIONAL*, *ADVERSITY QUOTIENT*, DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA KINERJA AKADEMIK MAHASISWA MAGISTER AKUNTANSI

Ida Ayu Arie Ristadewi¹
Ni Made Dwi Ratnadi²
Ida Bagus Putra Astika³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
Email: arie.idaayu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapat bukti empiris pengaruh tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi. Tipe kepribadian *conventional* menurut *Holland theories of vocational personalities and work environment*, diukur menggunakan kuesioner *self-directed search*. *Adversity quotient* menggunakan kuesioner *adversity response profile* dan motivasi berprestasi menggunakan kuesioner *work and family orientation*. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder terkait IPK mahasiswa. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *conventional* maka kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi semakin tinggi. *Adversity quotient* dan motivasi berprestasi tidak menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi.

Kata Kunci: Kinerja Akademik, Teori Kepribadian, Tipe Kepribadian *Conventional*, *Adversity Quotient*, Motivasi Berprestasi

ABSTRACT

This study aimed to get empirical evidence of the effect of conventional personality type, adversity quotient, and achievement motivation in master of accounting student's academic performance. Conventional personality type according to Holland theories of vocational personalities and work environment is measured using Self-Directed Search questionnaire. Adversity Quotient is measured using Adversity Response Profile questionnaire and achievement motivation is measured using Work and Family Orientation questionnaire. Determination of the sample use saturated sampling techniques. The research data consisted of primary data obtained through questionnaires and secondary data related to GPA student. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The analysis shows that the higher the conventional personality type then the higher student's academic performance was. Adversity Quotient and achievement motivation do not increase master of accounting student's academic performance.

Keywords: Academic Performance, Personality Theory, Conventional Personality Type, Adversity Quotient, Achievement Motivation

PENDAHULUAN

Mahasiswa magister akuntansi penerima beasiswa *State Accountability Revitalization* Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (STAR-BPKP) merupakan pegawai pengelola keuangan negara dan aparat pengawasan intern pemerintahan (PKN-APIP) yang mengemban amanah untuk mendukung penguatan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Reformasi keuangan negara menuntut perubahan pada akuntansi pemerintahan. Perubahan tersebut ditandai oleh diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) nomor 71 tahun 2010 yang menjadi dasar diberlakukannya akuntansi pemerintah berbasis akrual (APBA). Penerapan APBA tersebut menemui banyak tantangan, salah satunya terkait dengan faktor internal yaitu sumber daya manusia (Mimba, 2013).

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia pegawai PKN-APIP melalui pendidikan formal di bidang akuntansi perlu mendapat perhatian. Pegawai negeri bagian keuangan banyak yang mempunyai latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan posisinya dan belum memahami sepenuhnya tentang akuntansi. Masih kurangnya SDM dengan kompetensi dan latar belakang akuntansi pemerintahan yang memadai akan menjadi kendala dalam penyusunan laporan keuangan yang sesuai peraturan (<http://www/balipost.co.id>).

Perguruan tinggi memiliki peran sentral dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten di bidang akuntansi pemerintahan (Amriani, 2014). Pemerintah dalam hal ini BPKP berupaya meningkatkan kapasitas pegawai PKN-APIP melalui pemberian beasiswa pendidikan formal dengan menyelenggarakan program STAR. Program beasiswa ini bertujuan menambah

wawasan pegawai PKN-APIP dalam bidang penganggaran, pelaporan keuangan, internal audit dan manajemen aset. STAR bekerja sama dengan perguruan tinggi negeri di Indonesia, untuk wilayah Bali Universitas Udayana menjadi penyelenggara program magister akuntansi. Sebagai pengemban amanah, mahasiswa penerima beasiswa STAR-BPKP dituntut untuk menampilkan kinerja akademik yang baik.

Kinerja mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tresnabudi (2009) dalam Putra dkk. (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Penelitian ini berfokus pada faktor internal yang cenderung lebih mudah dikendalikan. Faktor tersebut dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang baik karena individu tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan merupakan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk karena kemampuan yang rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Teori kepribadian menunjukkan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kepribadiannya. Menurut Feist dan Feist (2009), kepribadian merupakan pola sifat yang relatif permanen dan memberikan karakteristik unik yang konsisten serta ciri khas perilaku seseorang. Mumme (1997) dan Hargett (2011) berpendapat bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan pekerjaan dapat memprediksi dan membuat seseorang mempunyai kestabilan, kepuasan, dan kinerja yang baik. Interaksi antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan tersebut dijelaskan dalam *Holland's Theory of Vocational Personality and Work Environment* yang juga dikenal dengan *person-environment fit theory*.

Teori Holland mengelompokkan enam tipe kepribadian dan enam lingkungan pekerjaan yang terdiri dari *Realistic*, *Investigative*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, dan *Conventional* (RIASEC). Menurut Robbins (2008), pekerjaan di bidang akuntansi kongruen dengan tipe kepribadian *conventional*, yakni individu yang menyukai aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas, prosedur dan standar, serta tidak bermasalah dengan rutinitas.

Stoltz (2006) dalam Pramono (2009) menyatakan bahwa kesuksesan seseorang dipengaruhi oleh bobot kepentingannya (motivasi) terhadap pekerjaan dan tingkat kesulitan (*adversity*) yang dihadapi dalam pekerjaannya. Cornista dan Macasaet (2013), dan Canivel (2013) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai ukuran bagaimana seseorang merespon kesulitan. *Adversity quotient* merupakan gambaran kebiasaan individu dalam merespon kesulitan dan ukuran pola bawah sadar yang konsisten yang telah dikembangkan selama bertahun-tahun. Empat dimensi *adversity quotient* meliputi *control* (kendali), *ownership* (tanggung jawab), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan) (Napire, 2013).

Motivasi merupakan elemen yang amat kuat dalam menentukan keberhasilan hidup, termasuk kehendak sukses dalam studi (Kusumaningsih, 2009). Motivasi berprestasi merupakan kesuksesan dalam kompetisi dengan standar keunggulan yang tinggi (McClelland dkk., 1958; dalam Steinke, 2014). Motivasi berprestasi merupakan prediktor psikologis penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan lulusan (Kolodziej, 2010). Helmreich dan Spence (1978) dalam Singh (2011) menyatakan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari

empat dimensi, yaitu *mastery of needs*, *work orientation*, *competition*, dan *personal unconcern*.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Apriyani (2013) yang menguji pengaruh kesesuaian tipe kepribadian pada kinerja mahasiswa akuntansi. Apriyani (2013) yang menggunakan instrumen tes *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI), menjelaskan bahwa tipe kepribadian *extrovert-sensing-thinking-judging* (ESTJ) dan *introvert-sensing-thinking-judging* (ISTJ) merupakan tipe kepribadian yang sesuai untuk jurusan akuntansi. Penelitian ini menggunakan tipe kepribadian *conventional* yang berdasarkan *Holland's theory of vocational personalities and work environments* sesuai dengan lingkungan pekerjaan di bidang akuntansi, serta *adversity quotient* dan motivasi berprestasi yang diduga berpengaruh pada kinerja mahasiswa magister akuntansi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkonfirmasi penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa fenomena yang telah dijelaskan di atas membuat penelitian ini penting dan menarik untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient* dan motivasi berprestasi pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *tipe kepribadian conventional* pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi. (2) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *adversity quotient* pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi. (3) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi berprestasi pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kepribadian

Teori kepribadian menunjukkan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kepribadiannya. Schultz dan Schultz (2005) menyatakan kepribadian adalah sesuatu yang unik, merupakan aspek internal dan eksternal, dan relatif menetap dari karakter seseorang yang mempengaruhi perilaku dalam situasi yang berbeda. McCrae dan Costa (1996, 1999, 2003) dalam Feist dan Feist (2009) memaparkan komponen-komponen utama kepribadian yang meliputi kecenderungan-kecenderungan dasar (*basic tendencies*), adaptasi karakteristik (*characteristic adaptation*), dan konsep diri (*self concept*).

Perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh kepribadiannya. Individu yang memiliki tipe kepribadian *conventional* (sesuai untuk pekerjaan di bidang akuntansi) serta didukung *adversity quotient* dan motivasi berprestasi yang tinggi akan giat berusaha dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan akademik maupun pekerjaan. Hal tersebut akan menimbulkan perilaku positif yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja akademik.

Holland's Theory of Vocational Personalities and Work Environments

Holland's theory of vocational personalities and work environments diperkenalkan pada tahun 1959 dan memberikan kontribusi penting bagi teori psikologi serta pengembangan karir (Mumme, 1997). Teori tersebut menjelaskan mengenai disposisi/ kecenderungan individu menggunakan enam tipe kepribadian/ minat serta mengklasifikasikan enam tipe lingkungan pekerjaan. Selanjutnya interaksi antara individu yang memiliki tipe kepribadian tertentu dengan

lingkungan yang spesifik, dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku individu (Brown, 2002).

Individu dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe kepribadian, yaitu *realistic*, *investigative*, *artistic*, *social*, *enterprising*, atau *conventional* (RIASEC). Semakin besar kemiripan individu dengan salah satu diantara enam tipe kepribadian, maka semakin tampak ciri-ciri atau corak perilaku untuk tipe kepribadian tertentu. Lingkungan pendidikan/pekerjaan juga terdiri atas lingkungan *realistic*, *investigative*, *artistic*, *social*, *enterprising*, dan *conventional* (RIASEC). Masing-masing model lingkungan akan didominasi oleh individu-individu yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan model lingkungan. Misalnya model lingkungan *conventional* akan didominasi oleh tipe kepribadian *conventional*.

Teori Holland juga dikenal dengan *person-environment fit theory*. Karakteristik tipe kepribadian berdasarkan teori Holland telah diuji validitasnya dan telah didukung berbagai studi empiris menggunakan bermacam-macam instrumen pengukuran. *Self-Directed Search* (SDS) merupakan salah satu inventori pengukuran yang paling banyak digunakan. SDS diterbitkan pertama kali pada tahun 1970, kemudian direvisi pada tahun 1977, 1985, dan 1994 (Dozier dkk., 2013). Item pertanyaan pada SDS meliputi: aktivitas, kompetensi, pekerjaan, dan estimasi/menilai diri.

Menurut Robbins (2008) dan Pozzebon (2012), pekerjaan akuntan yang terkait dengan bidang akuntansi bila ditinjau berdasarkan *Holland's theory of vocational personalities and work environments*, termasuk dalam ranah tipe

kepribadian *conventional*. Tipe kepribadian *conventional* menyukai aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas, prosedur dan standar, serta rutinitas (Robbins, 2008). Selanjutnya menurut Bloye (2007), individu dengan tipe kepribadian *conventional* lebih memilih kegiatan yang eksplisit, meliputi manipulasi data secara sistematis serta kurang menyukai aktivitas-aktivitas yang ambigu, bebas, bersifat eksplorasi atau tidak sistematis. Individu dengan tipe tersebut cenderung hati-hati, teliti, dogmatis, efisien, sesuai prosedur, taat, gigih, cermat, hemat, teratur, rapi, serta tidak bermasalah dengan rutinitas (Humme, 1997). Seseorang akan lebih tertarik pada karakter lingkungan yang sesuai dengan kepribadiannya (Collins dkk., 2004). Kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan pada akhirnya dapat memprediksi kinerja seseorang (Mumme, 1997; Hargett, 2011).

Mahasiswa magister akuntansi yang memiliki tipe kepribadian *conventional* akan cenderung lebih puas pada lingkungan bertipe *conventional*. Semakin tinggi kepuasan mahasiswa tersebut, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi. Sehingga tipe kepribadian *conventional* akan mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi tersebut. Penelitian Apriyani (2013) tentang kinerja mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa kesesuaian tipe kepribadian berpengaruh pada kinerja mahasiswa yang diukur dengan IPK. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh positif tipe kepribadian *conventional* pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi sehingga dapat dinyatakan hipotesis:

H₁: Semakin tinggi tipe kepribadian *conventional* maka kinerja akademik mahasiswa magister

akuntansi akan semakin tinggi.

Adversity Quotient

Adversity quotient adalah ukuran bagaimana seseorang merespon kesulitan (Stoltz 1997; 2000) dalam (Huijuan, 2009; Cornista dan Macasaet, 2013; Canivel 2010) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *control*, *ownership*, *reach*, dan *endurance*. *Control* (kendali) yakni ukuran kendali yang dirasakan individu saat terjadi peristiwa yang menyulitkan, *ownership* (tanggung jawab) yakni ukuran sejauh mana seseorang memiliki dan mengambil tanggung jawab atas hasil dari kesulitan atau sejauh mana seseorang menganggap dirinya bertanggungjawab untuk memperbaiki situasi, *reach* (jangkauan) yakni ukuran sejauh mana seseorang memandang peristiwa baik atau buruk akan mempengaruhi sisi lain dari kehidupannya, *endurance* (daya tahan) yaitu berapa lama peristiwa baik atau buruk dan konsekuensinya akan berlangsung (Napire, 2013).

Mahasiswa magister akuntansi dengan *adversity quotient* yang tinggi akan selalu optimis dan mampu menemukan jalan keluar saat menemui peristiwa menyulitkan dalam hidupnya termasuk saat menghadapi kesulitan-kesulitan akademik dalam proses perkuliahan. Hal tersebut akan memberikan dampak positif yang menyebabkan keberhasilan di bidang akademik maupun pekerjaan lain. Pada penelitian ini, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang atas prestasinya. Sehingga mahasiswa magister akuntansi dengan *adversity quotient* yang tinggi diduga akan mencapai kinerja akademik yang tinggi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Sukardewi (2013) dan Taman dkk. (2013), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan *adversity*

quotient pada kinerja, selain itu Huijuan (2009) dan Bautista (2015) menyatakan bahwa *adversity quotient* berhubungan signifikan dengan kinerja akademik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diajukan hipotesis:

H₂: Semakin tinggi *adversity quotient* maka kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi akan semakin tinggi.

Motivasi Berprestasi

McClelland dkk. (1958) dalam Steinke (2014) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai kesuksesan dalam kompetisi dengan standar keunggulan yang tinggi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan konstan dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk mencapai keberhasilan (Kołodziej, 2010). Helmreich dan Spence (1978) dalam Singh (2011) mengkonsolidasikan teori-teori tentang motivasi berprestasi lalu menyatakan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari empat dimensi, yaitu *mastery of needs*, *work orientation*, *competition*, dan *personal unconcern*. Namun Singh (2011) menyimpulkan bahwa *mastery of needs*, *work orientation*, dan *competition* menjadi indikator kinerja yang baik bagi individu. *Mastery of needs* yakni kecenderungan seseorang lebih menyukai pekerjaan yang menantang, yang menuntut secara intelektual, dan berorientasi pada pemikiran, *work orientation* yakni kecenderungan seseorang untuk mengambil sikap proaktif pada pekerjaan dan menyukai apa yang dikerjakannya, sedangkan *competition* yakni kecenderungan individu memiliki harapan dan keinginan untuk lebih baik dari yang lain.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terdorong untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah diraih sebelumnya maupun yang diraih orang lain (Safari, 2004; dalam Darmayanti dkk., 2014). Mahasiswa magister

akuntansi dengan motivasi berprestasi memiliki kecenderungan menyukai tugas-tugas menantang yang menuntut secara intelektual dan berorientasi pemikiran. Mahasiswa tersebut cenderung bersikap proaktif dan menyukai sesuatu yang dikerjakannya serta berusaha meningkatkan kinerja agar lebih baik dari yang lain. Pramono (2009) dan Taman dkk. (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh pada kinerja, maka pengembangan kemampuan motivasi berprestasi tentu berhubungan dengan peningkatan kinerja akademik. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi berprestasi pada kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi sehingga dapat diajukan hipotesis:

H₃: Semakin tinggi motivasi berprestasi maka kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi akan semakin tinggi.

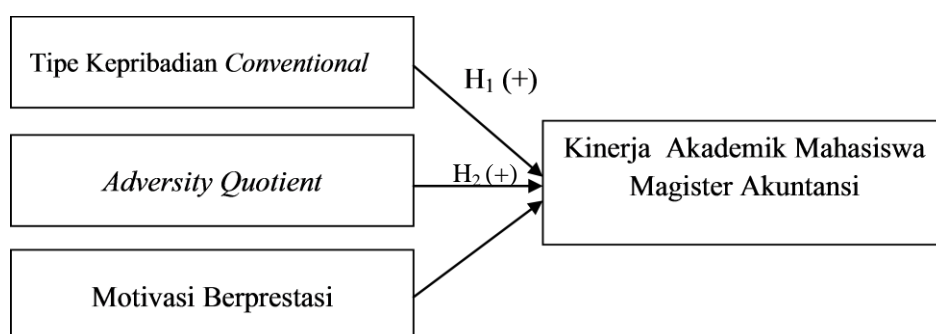
Kinerja Akademik Mahasiswa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring, kinerja adalah 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, dan 3) kemampuan kerja. Pramono (2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Ambar dan Sulistiyani (2003) dalam Apriyani (2013) memaparkan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karakteristik individu yang memiliki kinerja yang tinggi yakni, berorientasi pada prestasi, percaya diri, serta mempunyai pengendalian diri dan kompetensi (Mink, 1989) dalam Pramono (2009).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 pasal 1 ayat 15, mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Mahasiswa sebagai anggota sivitas akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau profesional. Mahasiswa secara aktif mengembangkan potensinya dengan melakukan pembelajaran, pencarian kebenaran ilmiah, dan/atau penguasaan, pengembangan dan pengalaman suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi (Filbert dan Anastasia, 2013).

Kinerja akademik mahasiswa berkaitan pula dengan keberhasilan belajar. Kuh dkk. (2006) dalam Kusumaningsih (2009), menyatakan bahwa terdapat dua macam *outcome* keberhasilan belajar, yaitu: prestasi akademik yang ditunjukkan oleh nilai (indeks prestasi kumulatif / IPK) serta keuntungan ekonomis dan kualitas hidup setelah lulus kuliah. Kobal dan Musek (2001) menjelaskan bahwa kinerja akademik mengacu pada nilai numerik dari pengetahuan siswa, serta mewakili tingkat adaptasi siswa untuk sekolah dan sistem pendidikan. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja akademik mahasiswa merupakan kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mahasiswa tersebut serta dapat diukur berdasarkan nilai numerik yakni IPK.

Gambar 1 menyajikan konsep penelitian.



H₃(+)

Gambar 1 Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana yang berjumlah 78 orang. Teknik penentuan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden dan data sekunder IPK mahasiswa yang diperoleh dari program magister akuntansi Universitas Udayana.

Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen adalah kinerja mahasiswa magister akuntansi, sedangkan variabel independen terdiri atas tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi. Berikut ini adalah definisi operasional masing-masing variabel.

1) Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi

Kinerja akademik mahasiswa adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepada mahasiswa tersebut yang diukur berdasarkan nilai numerik yaitu IPK.

2) *Tipe Kepribadian Conventional*

Tipe kepribadian *conventional* merupakan tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi berdasarkan *Holland's theories of vocational personalities and work environment*. Individu dengan tipe *conventional* cenderung hati-hati, teliti, dogmatis, efisien, sesuai prosedur, taat, gigih, cermat, hemat, teratur, rapi, serta tidak bermasalah dengan rutinitas. Pengukuran menggunakan kuesioner *self directed search* (SDS) untuk tipe kepribadian *conventional* yang terdiri dari 38 item pernyataan meliputi aktivitas, kompetensi, pekerjaan, dan menilai diri.

3) *Adversity Quotient*

Adversity quotient adalah ukuran kemampuan seseorang dalam merespon kesulitan yang dihadapinya. Pengukuran *adversity quotient* menggunakan kuesioner *adversity response profile* (Stoltz, 2000) yang terdiri dari 20 item pernyataan untuk indikator *control, ownership, reach* dan *endurance*.

4) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi, yaitu dorongan konstan dalam meningkatkan kinerja seseorang untuk mencapai keberhasilan akademik. Pengukuran motivasi berprestasi menggunakan kuesioner *work and family orientation* yang diadopsi dari Spence dan Helmeich (1983) dalam

Steinke (2014), terdiri dari 19 pernyataan untuk indikator *mastery of needs, work commitment, dan competition*.

Metode Analisis Data

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian diadopsi dari penelitian sebelumnya. Namun dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada mahasiswa magister akuntansi non responden, karena pertimbangan adanya perbedaan kondisi dengan penelitian sebelumnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan sebelum dianalisis dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas terlebih dahulu. Berikut ini adalah model regresi yang digunakan.

$$KA = \alpha + \beta_1TKC + \beta_2AQ + \beta_3MB + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- KA = Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi
- α = Konstan
- TKC = Tipe Kepribadian *Conventional*
- AQ = *Adversity Quotient*
- MB = Motivasi Berprestasi
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien Regresi
- e = *error term*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diamati *goodness of fit* dengan melihat koefisien determinasi (*adjusted R²*), kelayakan model (signifikasi nilai F_{hitung}), dan penyimpulan hipotesis (signifikasi nilai t_{hitung}). Hipotesis 1,2,3 dinyatakan terdukung apabila variabel independen memiliki nilai t_{hitung} positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pada 30 orang mahasiswa magister akuntansi non responden. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi berturut-turut adalah sebesar 0,911, 0,854, dan 0,755. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel tipe kepribadian *conventional*, diperoleh nilai *pearson correlation* bernilai positif serta lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,361) yang berarti bahwa item pernyataan variabel tipe kepribadian *conventional* dinyatakan valid, kecuali pernyataan nomor 2, 12, 14, 23, 27, 32, dan 33. Item pernyataan variabel *adversity quotient* dinyatakan valid, kecuali pernyataan nomor 7, 8, 11, 12, dan 13, selanjutnya item pernyataan variabel motivasi berprestasi dinyatakan valid, kecuali pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 12, dan 19. Penelitian ini hanya menggunakan item pernyataan yang valid saja, yaitu variabel tipe kepribadian *conventional* sebanyak 31, *adversity quotient* sebanyak 15, dan motivasi berprestasi sebanyak 13 item pernyataan.

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh mahasiswa magister akuntansi STAR-BPKP Universitas Udayana. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Maret sampai dengan April 2016. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang kembali dan telah diisi secara lengkap oleh responden yaitu 65 kuesioner atau 83,33 persen. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 33 orang atau 50,77 persen, berada pada rentang usia 31 – 40 tahun yaitu 43 orang atau 66,15 persen, serta berlatar

belakang pendidikan S1 non akuntansi yaitu 33 orang atau 50,77 persen. Rata-rata jawaban responden pada variabel tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi masing-masing adalah 3,82, 3,59, dan 3,78 yang termasuk kriteria tinggi. Rata-rata kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi adalah 3,81 yang berarti bahwa rata-rata mahasiswa magister akuntansi memiliki kinerja akademik yang tinggi atau mendapat predikat dengan pujian.

Pengujian asumsi klasik menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) menunjukkan bahwa, data terdistribusi normal, serta terbebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Nilai *test statistic Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,782 dan nilai koefisien *asympt. sig (2-tailed)* sebesar 0,574, hal ini berarti data residual pada penelitian ini terdistribusi normal. Masing-masing variabel tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi masing-masing memiliki nilai *tolerance* 0,778, 0,851, dan 0,819 yang lebih dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi. Hasil uji heteroskedastisitas menampilkan bahwa nilai signifikansi tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi yaitu 0,933, 0,454, dan 0,846 lebih besar dari 0,05 yang berarti penelitian ini terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Pengujian model regresi dilakukan dengan teknik regresi linear berganda, menggunakan *significance level* 0,05. Hasil analisis regresi tersebut menghasilkan F_{hitung} sebesar 3,805 dengan *p-value* 0,014 yang lebih kecil dari *significance level* $\alpha = 0,05$ sehingga model yang diuji dalam penelitian ini

memenuhi uji kelayakan model (*goodness of fit*). Nilai *adjusted R square* yaitu 0,116 yang menunjukkan bahwa hanya 11,6 persen variabilitas variabel dependen kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi, sisanya sebesar 88,4 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,348	0,240		13,954	0,000
TKC	0,006	0,002	0,393	2,951	0,004
AQ	-0,006	0,003	-0,224	-1,755	0,084
MB	0,002	0,004	0,062	0,478	0,634
2 F_{hitung}	3,805				
Sig_{hitung}	0,014				
3 R^2	0,158				
<i>Adjusted R Square</i>	0,116				

Sumber: data diolah, 2016

4.1 Pengaruh Tipe Kepribadian *Conventional* pada Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi Program STAR-BPKP Universitas Udayana

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) diterima, yaitu semakin tinggi tipe kepribadian *conventional* maka kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana akan semakin tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tipe kepribadian *conventional* menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana.

Menurut *Holland's theory of vocational personalities and work environments* atau yang juga dikenal dengan *person-environment fit theory*, individu cenderung mencari lingkungan yang akan membiarkan mereka melatih kemampuan, mengungkapkan sikap dan nilai-nilai mereka, serta mengambil masalah dan peran yang sesuai. Interaksi antara individu yang memiliki tipe kepribadian tertentu dengan lingkungan yang spesifik, dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku individu tersebut (Brown, 2002). Robbins (2008) menyatakan, bidang akuntansi bila ditinjau menurut *person-environment fit theory* termasuk pada lingkungan pekerjaan tipe *conventional*. Merujuk pada Collins dkk. (2004), seseorang akan lebih tertarik pada karakter lingkungan yang sesuai dengan kepribadiannya. Penelitian ini mendukung *person-environment fit theory*, bahwa model lingkungan *conventional* akan didominasi oleh tipe kepribadian *conventional*. Mahasiswa yang memiliki tipe kepribadian *conventional* cenderung tertarik pada jurusan dan pekerjaan di bidang akuntansi yang termasuk ranah tipe *conventional*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Mumme (1997) yaitu tipe kepribadian mahasiswa yang ditunjukkan oleh skor SDS kongruen dengan jurusan dan pekerjaan mereka. Pada penelitian ini, mahasiswa magister akuntansi STAR-BPKP yang berlatar belakang pendidikan S1 akuntansi cenderung mempunyai karakteristik tipe kepribadian *conventional* yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang berasal dari latar belakang pendidikan S1 non-akuntansi. Hal tersebut mendukung Laudeman (1975) dalam Pozzebon (2012) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi menunjukkan skor tinggi pada tipe *conventional*.

Mahasiswa magister akuntansi yang memiliki karakteristik tipe kepribadian *conventional* yang tinggi akan cenderung merasa nyaman berada pada lingkungan akademik dan pekerjaan ranah tipe *conventional* yakni bidang akuntansi. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi kepuasan, stabilitas, maupun kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi tersebut. Sejalan pula dengan penelitian Apriyani (2013) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian yang sesuai untuk jurusan akuntansi berpengaruh positif pada kinerja akademik mahasiswa akuntansi.

Pengaruh *Adversity Quotient* pada Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi Program STAR-BPKP Universitas Udayana

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) ditolak, yakni *adversity quotient* tidak menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana. Hal ini mengindikasikan bahwa *adversity quotient* tidak mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa.

Mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP cenderung memiliki *adversity quotient* yang tinggi, mereka mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi kehidupannya (*control*) dan bertanggung jawab yang tinggi dalam setiap tindakan yang dilakukan (*ownership*), merespon peristiwa buruk sebagai hal yang terbatas (*reach*) serta menganggap kesulitan sebagai hal sementara (*endurance*). Kinerja akademik yang ditampilkan mahasiswa tersebut juga cenderung tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian statistik *adversity quotient* ternyata tidak mampu mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa. Ketidakmampuan *adversity quotient* memprediksi kinerja akademik mahasiswa, kemungkinan disebabkan oleh berbagai hal.

Pertama, bila ditinjau dari latar belakang pendidikan, mahasiswa berlatar belakang pendidikan non akuntansi memiliki rata-rata kinerja akademik yang lebih rendah dibandingkan mahasiswa yang berlatar belakang pendidikan akuntansi, meskipun memiliki *adversity quotient* yang lebih tinggi. *Adversity quotient* yang tinggi pada mahasiswa berlatar belakang pendidikan non akuntansi kemungkinan berkaitan dengan proses adaptasi mahasiswa pada perkuliahan magister akuntansi. Mahasiswa tersebut dituntut memiliki kemampuan merespon kesulitan agar dapat menyesuaikan diri dengan jurusan yang tidak linear dengan pendidikan sebelumnya. Namun *adversity quotient* yang lebih tinggi tidak serta merta menyebabkan peningkatan kinerja akademik, apabila mahasiswa tersebut tidak memiliki pengetahuan akuntansi yang memadai.

Kedua, *adversity quotient* (AQ) merupakan kemampuan dalam merespon kesulitan, yang merupakan salah satu kecerdasan selain *intelligent quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ). Kemungkinan pada kasus ini, kinerja akademik mahasiswa lebih dipengaruhi oleh kecerdasan-kecerdasan lain, yakni IQ dan EQ yang tidak disertakan dalam model persamaan.

Ketiga, penelitian-penelitian mengenai pengaruh *adversity quotient* pada peningkatan kinerja menunjukkan ketidakkonsistenan hasil bila dihubungkan dengan pencapaian akademik (D'Souza, 2006; Huijuan, 2009; William, 2003; Yosakun dan Kuha, 2008; dalam Matore dkk., 2015).

Pengaruh Motivasi Berprestasi pada Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi Program STAR-BPKP Universitas Udayana

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) ditolak, yakni motivasi berprestasi tidak menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi tidak mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa. Kemungkinan perolehan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, disebabkan karena terdapat perbedaan karakteristik responden.

Pertama, responden pada penelitian ini adalah mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP yang seluruhnya merupakan pegawai negeri sipil PKN-APIP sedangkan sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan mahasiswa S1. Kemungkinan terdapat perbedaan pandangan terkait dengan prioritas pendidikan, mahasiswa S1 cenderung memiliki kompetisi yang tinggi untuk mencapai IPK tinggi, sedangkan mahasiswa magister akuntansi pada penelitian ini mungkin lebih berfokus pada perolehan ilmu yang akan digunakan untuk menunjang pekerjaan dan jenjang karir, bukan pada nilai numerik semata (IPK). Hal ini bisa berkaitan jawaban kuesioner responden, yakni komitmen kerja (*work commitment*) yang menampilkan nilai sangat tinggi, di sisi lain kompetisi (*competition*) menunjukkan nilai terendah di antara ketiga indikator motivasi berprestasi.

Kedua, rata-rata memiliki kinerja akademik yang cenderung tinggi dan motivasi berprestasi yang ditampilkan pada indikator *mastery of needs*, *work commitment*, dan *competition* seluruhnya juga termasuk dalam kategori tinggi, tetapi motivasi berprestasi tidak mampu memprediksi peningkatan kinerja akademik. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan pada instrumen

pengukuran. Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh mahasiswa magister akuntansi mungkin juga mencakup motivasi berprestasi pada dunia kerja tidak hanya dalam hal akademik, karena kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi dalam penelitian ini yakni kuesioner motivasi berprestasi secara umum baik di bidang akademik maupun di dunia kerja. Pertimbangan tersebut berdasarkan karakteristik responden penelitian yang merupakan pegawai negeri sipil berstatus tugas belajar. Sedangkan pengukuran kinerja hanya menggunakan indikator kinerja akademik yaitu IPK.

Ketiga, penelitian tentang motivasi berprestasi pada kinerja menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh pada kinerja individu (Pramono, 2009; Taman dkk., 2013; Darmayanti dkk., 2014), namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian tersebut. Penelitian ini menyimpulkan motivasi berprestasi tidak mempengaruhi kinerja akademik, sejalan dengan Cetin (2015), Mariyanti dan Meinawati (2007).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik simpulan yakni tipe kepribadian *conventional* menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana. *Adversity quotient* tidak menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana. *Adversity quotient* yang dimiliki mahasiswa yang berlatar belakang pendidikan non akuntansi lebih tinggi tetapi kinerja akademik yang

ditampilkan lebih rendah dibandingkan dengan mahasiswa yang berlatar belakang pendidikan akuntansi, demikian pula sebaliknya. Kemungkinan *adversity quotient* tinggi berkaitan dengan proses adaptasi mahasiswa yang pendidikan saat ini tidak linear dengan pendidikan sebelumnya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa *adversity quotient* yang tinggi tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja akademik bila tidak memiliki pengetahuan akuntansi yang memadai. Motivasi berprestasi tidak menyebabkan peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana. Hal ini kemungkinan karena responden penelitian ini yakni pegawai PKN-APIP lebih termotivasi memperoleh ilmu untuk diaplikasikan pada pekerjaan, bukan berfokus pada IPK semata.

Penelitian ini mendukung teori kepribadian yang menyatakan bahwa kinerja akademik mahasiswa yang diposisikan sebagai perilaku, akan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal terkait kepribadian. Berdasarkan hasil penelitian ini, tipe kepribadian yang sesuai untuk jurusan dan pekerjaan di bidang akuntansi menjadi prediktor penting pada peningkatan kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi program STAR-BPKP Universitas Udayana.

Tipe kepribadian *conventional*, *adversity quotient*, dan motivasi berprestasi mampu memprediksi variabilitas kinerja akademik mahasiswa meskipun pengaruhnya sangat lemah. Hal tersebut kemungkinan karena terdapat keterbatasan pada penelitian ini, misalnya pada instrumen pengukuran. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, sehingga ada kemungkinan bias apabila terdapat perbedaan persepsi peneliti dan responden terkait item-item pernyataan

pada kuesioner serta keterbatasan pada penilaian kinerja yang hanya menggunakan indikator IPK. Penyebab lain, karena penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, padahal mungkin terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi.

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat meneliti mengenai kinerja mahasiswa dengan menggunakan indikator kinerja selain IPK, misalnya keuntungan ekonomis dan kualitas hidup setelah lulus kuliah. Dilihat dari nilai *adjusted R square* hanya 0,116 yang mengidentifikasi bahwa terdapat 88,4 persen variabel kinerja akademik mahasiswa magister akuntansi yang dijelaskan oleh variabel diluar model. Hal ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lain, misalnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan pengetahuan akuntansi pada pendidikan sebelumnya.

REFERENSI

- Amriani, T.N. 2014. Menyongsong Penerapan Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/berita-makassar/19410-menyongsong-penerapan-akuntansi-pemerintahan-berbasis-akrual> diakses 10-11-2015
- Anonim. 2010. Bangli Minim SDM Akuntansi Pemerintahan. <http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=39047> diakses 07-01-2016
- Apriyani, P.P., 2013. “Pengaruh Kesesuaian Tipe Kepribadian pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi”, (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2013. Panduan Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Program Beasiswa S1 dan S2 Kekhususan Akuntansi Pemerintahan dan Pengawasan Keuangan Negara 2013-2017. <http://www.bpkp.go.id/konten/1655/program-star-bpkp> diakses 10-10-2015

- Bautista, M.J.C. 2015. Adversity Quotient and Teaching Performance of Faculty Member. *International Journal of Scientific and Research Publications Vol 5*.
- Bloye, E.J., 2007. "Vocational Interest and Other Non-Cognitive Factors as Predictors of Academic Performance in High School", (*thesis*). University of Johannesburg.
- Brown, D. 2002. *Career Choice and Development Fourth Edition*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Canivel, L.D. 2010. "Principals' Adversity Quotient: Styles, Performance and Practices", (*thesis*). University of the Philippines.
- Cetin, B. 2015. Academic Motivation and Approaches to Learning in Predicting College Students' Academic Achievement: Findings from Turkish and US Samples. *Journal of College Teaching and Learning Second Quarter 2015*.
- Collins, C.J., Hanges, P.J., dan Locke, E.A. 2004. The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *E-journal Digital Commons*. Cornell University.
- Cornista, G.A.L., dan Macasaet, C. J. A. 2013. "Adversity Quotient and Achievement Motivation of Selected Third Year and Fourth Year Psychology Student of De La Salle", (*thesis*). The Faculty of The College of Education, Arts, and Sciences De La Salle Lipa.
- Darmayanti, N.P., Bagia, IW., dan Suwendra, IW. 2014. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol 2*.
- Dozier, V.C., Sampson, J.P., dan Reardon, R.C. 2013. Using Two Different Self-Directed Search (SDS) Interpretive Materials: Implications for Career Assessment. *The Professional Counselor Vol 3 (2):67-72*.
- Feist, J., dan Feist, G. 2009. *Theories of Personality Seventh Edition*. United Stated of America: McGraw Hill.
- Filbert, A.Y., dan Anastasia, N. 2013. Analisa Perbedaan Motivasi, Persepsi, dan Kinerja Mahasiswa Konsentrasi *Business Valuation* dan Personal Finance. *FINESTA Vol 1 (2): 85-90*.

- Hargett, J.M., 2011. "Person-Environment Congruence and Academic Achievement of College Students: An Application of Holland's Theory", (*thesis*). Ann Arbor: University of Memphis.
- Huijuan, Z., 2009. "The Adversity Quotient and Academic Performance Among College Students at St. Joseph's College Quezon City", (*undergraduate thesis*). Quezon City: St. Joseph's College.
- Kobal, D. dan Musek, J. 2001. Self Concept and Academic Achievement: Slovenia and France. *Personality and Individual Differences*.
- Kolodziej, S. 2010. The Role of Achievement Motivation in Educational Aspirations and Performance. *General and Professional Education 1*.
- Kusumaningsih, Y. 2009. "Faktor-faktor Utama yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana Penerima Beasiswa S2 Dalam Negeri BPK-RI", (*tesis*). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mariyanti, S., dan Meinawati, R. 2007. Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja pada Agen yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Psikologi Vol. 5 (1)*. Jakarta: Universitas Indonesia Esa Unggul.
- Matore, M.E.E.M., Khairani, A.Z., Razak, N.A. 2015. The Influence of AQ on The Academic Achievement among Malaysian Polytechnic Students. 2015. *International Education Studies Vol 8 (6)*.
- Mimba, N.P.S.H. 2013. Penerapan Akuntansi Pemerintahan Berbasis AkruaL Tinjauan Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Akuntansi Pemerintah Berbasis AkruaL Konsep, Pemikiran, dan Implementasi di Indonesia STAR-BPKP*.
- Mumme, D. C. 1997. "Holland's Theory Of Vocational Personalities And Work Environments Applied To Students Majoring In Family And Consumer Sciences", (*dissertation*). Texas Tech University.
- Napire. 2013. "Adversity Quotient® and Leadership Style in Relation to the Demographic Profile of the Elementary School Principals in the Second Congressional District of Camarines Sur", (*thesis*). Philippines: University of Northeastern.
- Pozzebon, J. A., 2012. "Vocational Interests: Construct Validity and Measurement", (*thesis*). Brock University.
- Pramono. 2009. Pengaruh Adversity Quotient dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik PAUD ditinjau dari Kelompok Etnis. *Jurnal Ilmiah*

VISI Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non Formal Vol. 14 (2).

Putra, C.A.A., Yudana, M., dan Natajaya, N. 2013. Hubungan Motivasi Berprestasi, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan. *E-journal Program Studi Administrasi Pendidikan* Vol 4. Universitas Pendidikan Ganesha.

Republik Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

_____. 2010. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

_____. 2012. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Organizational Behaviour 12th Edition*. Jakarta: Salemba Empat

Schultz, D.P., dan Schultz, S.E. 2005. *Theories of Personality Eighth Edition*. United States of America: Thomson Wadsworth.

Singh, K. 2011. Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students. *International Journal of Educational Planning & Administration* Vol 1 (2): 161-171. India: Singhania University

Steinke., J. A. 2014. "Challenge Accepted: Self-Enhancement Through the Pursuit of Difficulty", (*dissertation*). Wright State University.

Stoltz, P. G. 2000. *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT Grasindo.

Sukardewi, N., Dantes, N., dan Natajaya, N. 2013 Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan* Vol 4. Universitas Pendidikan Ganesha.

Taman, S., Yudana, M., dan Dantes, R. 2013. Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Ketahananmalangan (*Adversity Quotient*) terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali. *E-Journal Program Pascasarjana* Vol 4. Universitas Pendidikan Ganesha.