

KEPRIBADIAN AKUNTAN PENDIDIK DAN PENGARUHNYA DALAM PERILAKU ORGANISASI KAMPUS

Jurana
Universitas Tadulako
jurananurdin@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa kepribadian akuntan pendidik sangat mempengaruhi perilaku organisasi kampus. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pustaka atau *library research* yaitu menghimpun data dengan cara menggunakan bahan-bahan tertulis. Perilaku individu, dalam hal ini akuntan pendidik akan berpengaruh pada perilaku organisasi kampus, hal ini dikarenakan bagian yang membentuk organisasi itu adalah individu-individu yang dalam konteks ini adalah para akuntan. dimana setiap akuntan pendidik memiliki kepribadian yang berbeda-beda. kepribadian awal yang dibawa oleh anggota-anggota atau individu-individu organisasi itu dianggap sebagai faktor penting dalam perilaku di tempat kerja.

Kata Kunci : Kepribadian, Akuntan Pendidik, Organisasi Kampus

Abstract

The purpose of this study is to prove that an accountant's personality educator greatly affect organizational behavior campus. This type of research is the research library or library research is to collect data by using written materials. The behavior of individuals, in this case the accountant educators will affect the behavior of campus organizations, this is because the parts that make up the organization are individuals in this context are the accountants. where every accountant educators have different personalities. initial personality brought by members of organizations or individuals that are considered as an important factor in the behavior in the workplace.

Keywords: Personality, Accounting Educators, Campus Organizations

PENDAHULUAN

Jika kita memandang suatu organisasi, kita sering melihat organisasi dari sudut pandang formalitasnya, yaitu : struktur organisasi, strategi, kebijakan, sasaran, prosedur, rantai komando, wewenang formal, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut merupakan aspek formal suatu organisasi yang dapat diukur parameter ukurannya melalui panca indera. Namun dibalik itu, terdapat proses dalam suatu organisasi yang tidak nampak di permukaan yakni perilaku individu-individunya dalam suatu organisasi. Pemahaman tentang perilaku individu dalam suatu organisasi (perilaku organisasi) dalam hal ini akuntan-akuntan pendidik akan sangat membantu pimpinan dalam memahami dan menjalankan misi kampus, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi kampus.

Pada hakikatnya, perilaku organisasi kampus merupakan hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi kampus. Berbagai macam sifat yang berbeda dari anggota organisasi akan dijumpai dalam suatu organisasi, Seperti individu yang agresif, tenang, ambisius, mudah bergaul, meledak-ledak, pasif dan sebagainya. Ciri-ciri ini merupakan pengkategorian berdasarkan kepribadian (Yuliasuti : ...). dengan demikian, kepribadian merupakan perpaduan ciri psikologis yang menggambarkan seseorang.

Perilaku organisasi memperhatikan dua cakupan utama yaitu : pertama, meninjau perilaku individu dalam organisasi, seperti sikap, kepribadian, persepsi, pembelajaran dan motivasi. Kedua, perilaku kelompok dalam organisasi, yang meliputi norma, peran, pembentukan tim dan konflik. Kedua hal ini akan mempengaruhi

bagaimana suatu organisasi berjalan, dalam hal ini organisasi kampus.

Dalam suatu organisasi kampus, pola perilaku manusia (dalam hal ini akuntan pendidik) memiliki berbagai perbedaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia (individu) memiliki kepribadian yang berbeda yang dimiliki sebelum manusia itu menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008) mengartikan kepribadian sebagai cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Setiap individu (akuntan pendidik) memiliki keunikan atau ciri khas sehingga cara mereka bertindak serta berhubungan mencerminkan kepribadiannya. Dalam diri seorang akuntan pendidik (dosen) terdapat budaya, agama, dan adat istiadat yang berbeda yang mempengaruhi cara mengajar dan proses mengajar seorang pendidik dalam mentransfer ilmunya ke anak didiknya (mahasiswa). Naik (1988) mengemukakan bahwa aspek moral, profesional dan kontraktual harus dilibatkan dalam akuntabilitas pendidik. Dengan demikian, teori-teori kepribadian dalam psikologi sangatlah penting yang dapat digunakan dalam memahami dan menjelaskan tingkah laku para akuntan dalam suatu organisasi, khususnya organisasi kampus dalam rangka mencapai visi dan misi kampus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif kepustakaan, jika ditinjau dari sudut kawasannya, penelitian kualitatif dibagi ke dalam dua hal yaitu pertama, penelitian kepustakaan (*library research*) dan kedua, penelitian lapangan (*field research*). Penelitian kepustakaan mengandalkan data-datanya hampir sepenuhnya dari berbagai literatur yang ada, sehingga penelitian ini lebih dikenal dengan penelitian kualitatif deskriptif kepustakaan atau penelitian bibliografis. Sedangkan penelitian lapangan mengandalkan data-datanya di lapangan (*social setting*) yang didapat melalui informan dan data-data dokumentasi yang berkaitan dengan subjek penelitian. Pada penelitian ini, jenis

penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif kepustakaan, karena mengandalkan dokumentasi berupa iklan di media televisi, serta menggunakan teori-teori dari buku sebagai literatur.

Menurut Subagyo (1999, hlm. 109) penelitian kepustakaan merupakan penelitian dimana data-data kepustakaan dijadikan sebagai teori untuk dikaji dan ditelaah untuk mendapatkan hipotesa atau konsepsi guna memperoleh hasil yang objektif. Melalui jenis penelitian ini, informasi dapat diambil secara lengkap untuk menentukan tindakan ilmiah dalam suatu penelitian yang dijadikan instrumen agar penelitian memenuhi standar penunjang penelitian. Pendapat di atas sejalan dengan pendapat Mardalis (1999, hlm. 28) yang menyatakan bahwa, "Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat diruangan perpustakaan, seperti buku-buku, majalah, dokumen, catatan dan kisah-kisah sejarah dan lain-lain".

Arikunto (2010, hlm. 16) menyatakan, "hasil dari penelitian ini akan menghasilkan kesimpulan tentang gaya bahasa buku, kecenderungan isi buku, tata tulis, layout, ilustrasi dan sebagainya". Dengan demikian, dalam penyusunan artikel ini penulis menentukan topik yang akan dibahas lebih dulu kemudian dilanjutkan dengan mencari data-data, baik itu yang relevan ataupun mendukung terhadap topik yang dibahas. Setelah mendapatkan data, penulis melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap sumber data untuk memperoleh fakta tentang kajian yang akan dibahas. Setelah terkumpul, maka data disusun secara sistematis dan terstruktur. Pendapat lain menyatakan bahwa studi kepustakaan merupakan segala upaya yang dilakukan peneliti guna menghimpun informasi yang relevan dengan topik yang dibahas. Informasi tersebut diambil dari berbagai literatur, laporan penelitian, peraturan-peraturan, dan sumber-sumber tertulis lainnya baik tercetak maupun elektronik. Aktivitas penelitian ini tidak lepas dari keberadaan data yang menjadi

bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai obyek penelitian ini yakni pengaruh kepribadian akuntan pendidik dalam perilaku organisasi kampus.

Data-data yang terkumpul dalam penelitian ini merupakan fakta empirik yang dikumpulkan guna memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian yaitu Apakah kepribadian akuntan pendidik mempunyai pengaruh dalam perilaku organisasi kampus. Adapun teknik yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung yaitu: pertama, mendaftar semua variabel yang akan diteliti yakni terkait dengan perilaku organisasi kampus, lalu mencari setiap variabel tersebut pada Ensiklopedia. Kedua, memilih deskripsi bahan-bahan yang berkepentingan dengan penelitian ini dari sumber atau referensi yang tersedia, yakni dari buku teks, jurnal, makalah, tesis, dan disertasi. Ketiga, memeriksa indeks yang memuat variabel-variabel dan topik masalah penelitin ini. Keempat, mencari artikel-artikel, buku-buku, dan biografi dalam rangka memperoleh bahan-bahan yang relevan dengan masalah dalam penelitian ini. Kelima, setelah informasi yang relevan ditemukan, peneliti kemudian “mereview” lalu menyusun bahan pustaka yang sesuai dengan relevansi masalah dalam penelitian ini. Keenam, bahan-bahan informasi yang didapatkan kemudian dibaca, dicatat, diatur, dan dituliskan kembali. Dalam hal ini, peneliti menuliskan kembali informasi-informasi tersebut dalam suatu deskripsi. Ketujuh, selanjutnya melakukan analisis data untuk dapat menemukan solusi dari masalah penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

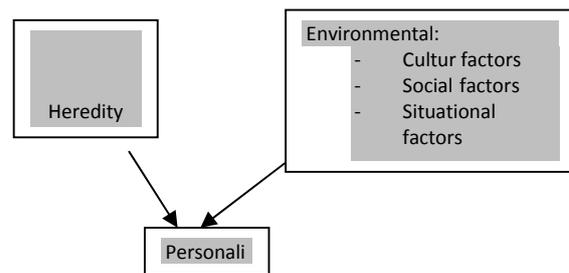
Kepribadian Akuntan Pendidik

Menurut Wood (2000) kepribadian merupakan profil keseluruhan atau kombinasi sifat yang memberi ciri khas sifat dasar seseorang. Berbicara tentang kepribadian maka akan mengacu pada karakteristik psikologis dalam diri seseorang yang akan mencerminkan orang tersebut dalam merespon lingkungan sekitarnya.

Kepribadian seseorang dalam hal ini akuntan pendidik cenderung bersifat konsisten dan kronis. Konsep tentang kepribadian dan pengetahuan tentang komponennya merupakan hal yang penting karena memungkinkan untuk memprediksi perilaku.

Kepribadian akuntan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: keturunan, lingkungan, dan situasi. Hal ini dijelaskan oleh Wood dalam sebuah gambar sederhana berikut ini. Gambar tersebut menghasilkan formula $P = f(H, E)$ dimana P adalah *Personality*, merupakan suatu hasil gabungan atau interaksi faktor keturunan (*heredity*) dengan faktor lingkungan (*Environment*). Faktor lingkungan terdiri dari faktor budaya, sosial dan situasi. (Wood: 2000).

Gambar 1: *Heredity and environmental linkage with personality*



Keturunan. Pendekatan keturunan berargumentasi bahwa penjelasan paling akhir dari kepribadian seseorang individu adalah struktur molekul dari gen-gen yang terletak dalam kromosom yang merujuk pada faktor yang diturunkan saat pembuahan. Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa faktor-faktor psikofisik seperti tinggi badan, sifat malu, warna rambut, takut, murung, kegemaran, kemantapan, dan bahkan kepusan kerja cenderung ditentukan oleh faktor hereditas. Selain itu, sosok fisik, daya tarik wajah, kelamin, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan ritme hayati adalah karakteristik-karakteristik dimana umumnya dipengaruhi oleh kedua orang tua.

Lingkungan merupakan faktor merujuk pada budaya dimana orang tersebut dibesarkan, pengondisian dini, norma-norma

yang ada dalam keluarga, rekan-rekan, kelompok sosial masyarakat sekitarnya dan pengaruh-pengaruh lainnya. Keturunan akan menentukan parameter-parameter atau batas-batas luar, namun potensi penuh individu akan ditentukan oleh penyesuaiannya pada keturunan dan persyaratan lingkungan.

Situasi merupakan determinan yang akan mempengaruhi efek dari keturunan dan lingkungan pada kepribadian akuntan. Kepribadian seorang akuntan yang mantap dan konsisten, bisa berubah karena situasi. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan akan menimbulkan aspek-aspek yang berlainan pada kepribadian akuntan.

Ada tiga pendekatan pada teori kepribadian yaitu: pendekatan sifat, pendekatan psikodinamis, dan pendekatan humanis.

1. Teori kepribadian sifat (trait)

Allport dalam Gibson (1996) mengemukakan bahwa sifat (trait) bagaikan batu bata ibarat pondasi dari suatu bangunan, alasan, tindakan, sumber keunikan individu. Dugaan kecenderungan yang mengarahkan perilaku secara konsisten dan ciri karakteristik tertentu disebut sifat. Konsistensi pada pelaku dihasilkan oleh sifat, karena sifat melanjutkan atribut dan cakupannya secara umum dan luas.

2. Teori kepribadian psikodinamis

Freud mengatakan bahwa adanya perbedaan kepribadian individu disebabkan karena setiap individu memiliki dasar yang berbeda. Ia membagi kepribadian menjadi tiga bagian, yaitu: id, ego, dan superego.

3. Teori kepribadian Humanistik

Pendekatan untuk memahami kepribadian menekankan pada perkembangan individu dan aktualisasi diri akuntan (Roger dalam Gibson: 1996). Pendekatan dalam memahami kepribadian adalah humanistik (berpusat pada manusia) dan percaya bahwa yang paling dasar dari organisme manusia adalah untuk aktualisasi diri.

Dua faktor penghubung kepribadian dan perilaku:

1. *Locus of control* (tempat pengendalian)

Rotter : seseorang menguasai nasib diri sendiri, dikendalikan oleh kekuatan dalam diri sendiri disebut : orang *internalizer*. Mereka yang dikendalikan dari luar disebut : *externalizer*. Sifat orang internalizer lahir karena : tidak merasa ditekan orang lain, perilaku berpusat pada pekerjaan, berprestasi tinggi, tidak emosional.

2. *Androgyny* (konsep kejantanan & kewanitaan)

Sandra L Bem (1974) : *sifat jantan* = ambisi, percaya diri, dll. *Sifat wanita* = kasih sayang, lemah lembut dll. *Sifat netral* = jujur, bahagia, dan lain-lain. *Androgini adalah mereka yang mendapat nilai tinggi secara bersamaan pada dimensi jantan/wanita*. Sifat orang androgini : lebih bebas, mengenali dirinya, suka membantu.

Spence dan Helmreich (1978) : orang androgini = harga diri tinggi, pandai bergaul, orientasi pada hasil tinggi.

Davis & Newstrom : peran adalah pola tindakan yang diharapkan dari budaya tersebut seseorang atau pola perilaku yang diharapkan pada posisi tertentu yang mencerminkan hak, kewajiban, dan tanggung jawab posisi.

Role set = pelbagai peran yang berbeda-beda. *Role conflict* = konflik peran yang menyebabkan emosi dan keraguan dalam melangkah.

Szilagy (1977) : ketepatan persepsi peran dapat mempengaruhi penentuan hasil karya dalam organisasi.

Dari berbagai penjelasan diatas, jika dikaitkan dengan akuntan pendidik dapat kita ketahui bahwa kepribadian dari beberapa anggota organisasi kampus dalam hal ini akuntan pendidik sangat mempengaruhi perilaku dalam suatu organisasi kampus. Hal ini disebabkan karena akuntan pendidik merupakan kumpulan individu yang membentuk organisasi tersebut yakni organisasi kampus.

Tipe Kepribadian

ada dua tipe kepribadian:

a. Kepribadian tipe A

Adalah pelibatan agresif dalam suatu usaha dan berusaha terus menerus mencapai sesuatu lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat dan jika perlu melawan upaya-upaya yang melawan hal-hal atau orang lain.

Ciri-ciri ini adalah:

-) Selau bergerak, berjalan dan makan cepat
-) Merasa tidak sabar dengan laju berlangsungnya kebanyakan peristiwa.
-) Berupaya keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih secara serentak.
-) Tidak dapat mengatasi waktu luang
-) Terobsesi oleh bilangan yang mengukur sukses dalam bentuk seberapa banyak semua hal yang mereka peroleh.

b. Kepribadian tipe B adalah:

-) Tidak pernah merasa urgensi waktu bersama, ketidaksabaran mengiringi rasa tersebut.
-) Tidak pernah merasakan perlunya memperagakan atau membahas prestasi mereka kecuali bila paparan semacam itu dituntut oleh situasi.
-) Lebih menyukai kesantiaian dan kesenangan, bukannya untuk menunjukkan keunggulan/prestasi.
-) Dapat santai tanpa rasa salah. Tipe A mengakibatkan beberapa hasil perilaku yang agak spesifik, yaitu:
 -) Pekerja cepat, dengan menekankan kuantitas daripada kualitas.
 -) Dalam manajerial, memperagakan daya saing menekan daya

bekerja dalam waktu yang sama.

-) Tidak kreatif, mengandalkan masa lalu bila menghadapi masalah.

Sedangkan tipe B dengan karakteristiknya akan lebih berhasil dalam karirnya karena menekankan pada kualitas, sehingga mereka lebih bertindak bijak dan kreatif karena mereka menganekaragamkan respon mereka terhadap tantangan yang spesifik dalam lingkungan mereka.

Aspek kepribadian merupakan aspek sentral dalam pengembangan sumberdaya manusia dalam hal ini akuntan pendidik, mengingat eksistensinya sebagai pelaku pembangunan, yang akan menentukan arah dan makna pembangunan. Kematangan pribadi seorang akuntan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Semakin matang dirinya mengasah nilai-nilai moralnya, semakin kuat daya saingnya sehingga mampu menghadapi budaya global yang semakin rumit dan menantang, dituntut kualitas pribadi yang cerdas, terampil, tangguh, mandiri, berdaya saing dan berpusatkan pada kecerdasan ruhaniyah yang tinggi (Tasmara, 1995 dalam Hikmawan, 2006).

Campbell dan Hawley (1982) menemukan bahwa orang yang memiliki kepribadian ekstrovert akan lebih cenderung memiliki pekerjaan yang memungkinkan mereka berhubungan dengan orang lain (Sriyono, 2004). Individu dengan tipe kepribadian ekstrovert mempunyai bakat lebih baik untuk mengelola orang lain karena individu dengan tipe ekstrovert lebih menyenangkan jika berhubungan dengan orang lain (Aranya dan Ferris, 1994 dalam Sriyono, 2004). Hal ini memiliki efek yang besar bagi akuntan pendidik dalam mendidik anak didiknya, sehingga visi dan

misi organisasi kampus dalam menghasilkan output yang berkualitas dapat terwujud.

Perilaku Organisasi

Hari Lubis & Martani Huseini : organisasi adalah kesatuan sosial sekelompok manusia yang berinteraksi dengan pola tertentu, sehingga tiap anggota memiliki fungsi dan tugas masing-masing sebagai suatu kesatuan dengan tujuan tertentu dan batas-batas jelas. Hubungan informal dapat terjadi oleh adanya :

- a) hubungan antar-pribadi (*dyadic*)
- b) keahlian sama
- c) kepentingan sama

Job description adalah alat yang tepat untuk memberikan jawaban tentang peranan seseorang di dalam organisasi menghindari kemenduaan peran (*role ambigie* dan *role conflict*)

Stephen P. Robbins (1990) : perilaku keorganisasian :

- § adalah aspek makro organisasi, yaitu desain/struktur organisasi
- § adalah aspek mikro melihat proses perilaku individu dan kelompok.

Hari Lubis / Martani Husein (1987) : pendekatan makro mengasumsikan anggota organisasi punya sifat seragam, yaitu perilaku rasional.

Miftah Thoha (1983) : perilaku organisasi adalah studi aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau kelompok. Bagaimana perilaku itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan.

Richard L. Daft (1992) : sistem adalah seperangkat elemen/unsur yang saling berinteraksi, memperoleh masukan dari lingkungan, mengolah, dan melepaskan hasil ke lingkungan luarnya.

Tantangan organisasi abad 21 :

1. kompetisi global
2. desain organisasi, **Schoemacher** : organisasi yang kecil adalah baik, yang penting kaya fungsi bukan organisasi yang berstruktur banyak (*small is beautiful*)
3. memotivasi sumber daya manusia, dan tanggung jawab karyawan
4. kecepatan produk ke konsumen.
5. teknologi komunikasi.

Semakin besar kelompok maka makin sulit membina hubungan, persahabatan, dan kepentingan yang diinginkan para anggota. Bila kepuasan kerja hilang, motivasi menurun, kinerja turun. Terdapat ajaran Ki Hajar Dewantoro (KHD) yang sangat pas dan baik dilakukan oleh akuntan pendidik diantaranya:

- Ø *Ing ngarso sung tulodo* = keteladanan pemimpin (di depan),
- Ø *Ing madyo mangun karso* = menumbuhkan inisiatif dan menggali kreativitas (di tengah),
- Ø *Tut Wuri Handayani* = pemimpin berada di belakang mengawasi.

Selain itu, KHD mengusulkan dasar-dasar pendidikan yang sebaiknya dilakukan melalui 3 mong yaitu: *Momong, Among, dan Ngemong*. Sikap *Momong, Among, dan Ngemong* mengandung nilai yang sangat mendasar yang berarti bahwa dalam mendidik tidak mengandung unsur pemaksaan namun bukan berarti membiarkan anak berkembang bebas tanpa arah. Tujuannya adalah untuk membangun anak didik menjadi manusia beriman dan bertakwa, merdeka lahir batin, budi pekerti luhur, cerdas dan berketerampilan, serta sehat jasmani ruhani agar menjadi anggota masyarakat yang mandiri dan bertanggungjawab atas kesejahteraan tanah air serta manusia pada umumnya. Oleh KHD 3Mong diterapkan dalam proses pendidikan dan pengajaran dalam proses pendidikan dari mulai tahap paling awal hingga sudah dewasa dan siap masuk ke jenjang pendidikan selanjutnya. Bahkan menurut peneliti pada pendidikan selanjutnya pun selama itu dalam proses pembelajaran sebaiknya tetap menerapkan konsep tersebut, tentunya sesuai dengan konteks yang ada.

Path Goal (jalan kecil ke tujuan) : cara-cara menemukan tujuan dan mencapai yang paling efektif :

- 1) Keteladanan dengan perilaku yang mendukung, menyenangkan, bersahabat, mudah didekati
- 2) Kepemimpinan Partisipasif, bawahan memberi masukan

- 3) Kepemimpinan Instrumental, pemimpin memberi arahan
- 4) Kepemimpinan Prestasi, memberi dan menentukan tujuan menantang.

Hubungan Perilaku Akuntan pendidik melalui proses pembelajaran dalam suatu organisasi kampus

Perilaku para akuntan dapat menerapkan pengetahuan persepsi terhadap banyak aktifitas organisasi. Misalnya dalam proses pembelajaran, evaluasi, cara penilaian atas seseorang mungkin dipengaruhi oleh ketelitian persepsi penyelia. Kesalahan persepsi dapat juga mendorong kearah ketegangan hubungan antar pribadi akuntan . Ketika sesuatu dilihat sebagai sesuatu yang menegangkan seorang penyelia perlu menentukan penyebab terjadinya peristiwa yang dipandang berbeda oleh orang-orang yang berbeda.

Pembelajaran adalah proses dimana perilaku baru diperlukan. pembelajaran terjadi sebagai hasil dari motivasi, pengalaman, dan pengulangan dalam merespon situasi. Kombinasi dari motivasi, pengalaman dan pengulangan dalam merespons situasi ini terjadi dalam tiga bentuk: pengaruh keadaan klasik, pengaruh keadaan operant, dan pembelajaran sosial.

- J) **Pengondisian Keadaan Klasik.** Dapat diringkaskan bahwa pengondisian klasik pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran suatu respons dan suatu rangsangan yang tidak terkondisi. Dengan menggunakan rangsangan yang berpasangan, yang satu memaksa yang lain netral, rangsangan yang netral menjadi suatu rangsangan terkondisi yang kemudian meneruskan sifat-sifat dari rangsangan tidak terkondisi.
- J) **Pengondisian Operant.** Pengondisian *operant* menyatakan bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari konsekuensi-konsekuensi. Perilaku *operant* berarti perilaku yang bersifat sukarela atau perilaku yang dipelajari sebagai kontras terhadap perilaku semacam itu, yang

dipengaruhi oleh ada atau tidak adanya pungutan yang ditimbulkan oleh konsekuensi-konsekuensi dari perilaku tersebut.

- J) **Pembelajaran Sosial.** Walaupun teori pembelajaran sosial merupakan suatu perpanjangan dari pengondisian *operant*, di mana teori tersebut mengandalkan perilaku sebagai suatu fungsi dari konsekuensi-konsekuensi, teori itu juga mengakui eksistensi pembelajaran observasional (lewat pengamatan) dan pentingnya persepsi dalam belajar.

KESIMPULAN

Dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan hidup suatu organisasi kampus, dalam proses perkembangannya, akan melalui pasang surut sebagai salah satu bagian dari proses menuju kematangannya. Saat proses tersebut terjadi, anggota-anggota organisasi yang notabendnya merupakan akuntan-akuntan (individu-individu) dalam organisasi kampus itu sendiri tentu terlibat aktif didalamnya. Untuk itu, perilaku-perilaku individu inilah yang memiliki peranan penting dalam kehidupan organisasi kampus. Perilaku-perilaku tersebut tentu akan memberi dampak pada perilaku organisasi kampus.

Perilaku individu dalam hal ini akuntan pendidik akan berpengaruh pada perilaku organisasi kampus, dimana setiap akuntan pendidik memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Perilaku seorang pekerja tidak akan dipahami tanpa memperhatikan konsep kepribadian. Kepribadian juga saling berhubungan dengan persepsi, sikap, belajar dan motivasi setiap usaha. Untuk bisa mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan atau dipahami sebelumnya.

Dalam memahami kepribadian, terdapat tiga (3) teori kepribadian yaitu: teori yang menjelaskan individu, teori psikodinamis, yang menggabungkan karakteristik manusia dan menjelaskan perkembangan kepribadian alamiah dinamis serta teori para humanis yang menekankan

pada orang dan pentingnya aktualisasi diri kepada kepribadian. Setiap pendekatan berusaha untuk menerangkan sifat unik atau khas dari setiap individu yang pola perilakunya.

Kepribadian yang dikembangkan kepada para akuntan jauh sebelum akuntan itu menjadi anggota dalam suatu organisasi kampus dipengaruhi oleh sifat-sifat keturunan, determinan budaya dan sosial. Meskipun kepribadian dibentuk di luar organisasi tetapi karena individu tersebut pada saatnya berada dalam suatu organisasi, maka kepribadian awal yang dibawa oleh anggota-anggota atau individu-individu organisasi itu dianggap sebagai faktor penting dalam perilaku di tempat kerja. Perilaku individu maupun kelompok di tempat kerja inilah yang menjadi bagaian bahasan dalam studi perilaku organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian* (Penerjemah, Trans.). 2010: PT. Rineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Goble, Frank G. 1998. Psikologi Humanistik Abraham Maslow. Penerjemah Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius.
- Jackson, Terence. 2001. *Organizational Behaviour in International Management*. London: Butterworth-Heinemann.
- Koswara.1998. *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: PT Eresco
- Lidcy, Calvin Hall. 1998. *Teori-teori Sifat dan Behavioristis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wood, et al. 2000. *Organisational Behaviour An Asia-Pacific Perspective*. Australia: Jacaranda Wiley Ltd.
- Naik, S.P. 1988. *Theory of Teacher Training*. Anmol Publications, New Delhi
- Ekasari, K. 2012. *Rekonstruksi pendidikan akuntansi di tingkat pendidikan tinggi vokasi melalui epistemologi 3ling*. Disertasi.Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya.
- Rush A and Cathrine Wilbur.2007. *Shaping Institutional Environments: The Process of Becoming Legitimate. The Review of Higher Education*. Vol.30, No3., pp 301-318
- Subagyo, A. 1999. *Studi Kelayakan: Teori dan Aplikasi* (Penerjemah, Trans.). Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Zohar, D. And I. Marshall.2005. *Spiritual Capital*. Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis. Cetakan I. Agustus. Penerbit Mizan Pustaka, Bandung
- Van de Ven. 2005. *Alternative Approach for Studying Organizational Change*.