

## **PENGARUH PENDIDIKAN TINGGI AKUNTANSI TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN *ON-THE JOB TRAINING* SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Oleh:  
Titien Damayanti

### *Abstrac*

*This Research aims at testing the impact of higher education accountancy to emotional quotient by on-the-job training as moderating variable. The moderating variable test uses the emotional quotient concept according to Goleman (2005).*

*The research sample are the students of hotel accounting management and hotel administration of Tourism College Nusa Dua Bali with the total of 167 respondents. Sampel selected by purposive sampling. Data collecting was conducted by means of survey method. Emotional quotient variable and on-the-job training variable measurement uses the Likert scale. Higher education accountancy variable by proksi: length of study, set of semester credit total and cummulative achievement index. The statistic analysis uses factor analysis in order to find out whether there is correlation among those above variables at on-the-job training variable and emotional quotient variable. The hypothesis testing of regression method by moderated regression analysis (MRA).*

*The research findings show that higher education accountancy has a positive effect not significant to emotional quotient of the students. This research also finds that variable on-the-job training does not have a role moderating variable in its relation between higher education accountancy and emotional quotient.*

*Higher education accountancy influences the emotional quotient of the students like very small. The increase of emotional quotient of the students is not solely influenced by the education. The increasing of emotional quotient of students not because the factors: length of study and experience learning in college by proksi is incoming generation college and set of semester credit total; but factor of cummulative achievement index. High cummulative achievement index can show the intelligency quotient of somebody. High intelligency quotient can influence the emotional quotient of students.*

**Key Words:** *Higher Education Accountancy (PTA), On-The-Job Training (OJT), Emotional Quotient*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ekonomi sangat dibutuhkan SDM yang profesional, memiliki *skills*, dan siap bekerja untuk menghadapi tantangan dan persaingan. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal tetapi juga dipengaruhi oleh pendidikan nonformal. Ada tiga aspek yang harus dimiliki oleh Pekerja Indonesia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, yaitu pengetahuan, *skills*, dan karakter.

Pendidikan kejuruan sebagai persiapan memasuki dunia kerja merupakan perkembangan dari OJT dan pola magang (Evans & Edwin, 1978). Pola ini memiliki keunggulan karena peserta didik dapat langsung belajar pada keadaan yang sebenarnya sehingga mendorong dia belajar secara inkuiri (Elliot, 1983). PTA selama ini cenderung menitikberatkan pada aspek akademis dan kurang menekankan pentingnya aspek OJT bagi mahasiswa. Beberapa PT di Indonesia tidak hanya menekankan pada nalar dan pengetahuan tetapi didukung pula dengan OJT bagi mahasiswanya. PTA dan OJT bertujuan menumbuhkan jiwa kemandirian dan memiliki *practice skills* untuk dapat melaksanakan suatu bidang pekerjaan tertentu di dunia kerja. Melandy & Aziza (2006) menyatakan hasil survei di Amerika Serikat tentang kecerdasan emosional menjelaskan bahwa apa yang diinginkan oleh pemberi kerja tidak hanya keterampilan teknik saja melainkan dibutuhkan kemampuan dasar untuk belajar bekerja, seperti kemampuan mendengarkan, berkomunikasi lisan, adaptasi, kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Goleman (2000) berpendapat kecerdasan intelektual bukan faktor dominan dalam keberhasilan seseorang terutama dalam dunia bisnis maupun sosial. Emosi sebagai sebuah

bentuk kecerdasan, dan memberikan fakta bahwasanya dalam menjalani kehidupan dan penghidupan termasuk interaksi sosial merupakan sesuatu yang keliru jika menganggap IQ merupakan faktor yang menentukan sukses tidaknya seseorang dalam menjalani hidup. Ada faktor yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan IQ yaitu EQ. Peran IQ dalam dunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah EQ dalam menentukan pencapaian prestasi puncak. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan yang dimilikinya termasuk keterampilan intelektual. Kematangan dan kedewasaan menunjukkan kecerdasan dalam hal emosi.

Rokhman (2001) berpendapat bahwa aktifitas pelatihan dan pengembangan memiliki peran strategis dalam menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan, selain lebih menekankan keterampilan teknis, juga menekankan kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Dengan berkembangannya ilmu psikologi dan berdasarkan pengalaman mengelola SDM, diketahui kesuksesan seseorang bekerja bukan semata-mata didasarkan *skill* dan IQ yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada EQ.

Aspek PTA dan OJT akan dapat melatih dan meningkatkan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional mampu melatih kemampuan mahasiswa untuk mengembangkan wawasan yang baru; mengelola perasaannya; kesanggupan memotivasi diri sendiri dengan menggunakan *skills*; tegar dalam menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat; mengatur suasana hati yang reaktif; dan mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain.

Beberapa penelitian mengenai PTA, IQ, EQ, SQ, sikap etis dan kecerdasan emosional menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian Suryaningsum, dkk. (2004) dan Bulo (2002) sama-sama menunjukkan PTA ternyata tidak memberikan pengaruh signifikan

terhadap kecerdasan emosional mahasiswa. Ada perbedaan signifikan kecerdasan emosional disebabkan faktor usia, antara mahasiswa tingkat akhir dengan pemuda sebaya yang tidak mengenyam PTA dan karyawan—kualitas lembaga PTA memberikan pengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosional mahasiswa daripada pengalaman mengikuti PTA. Bulo (2005) menemukan kecerdasan emosional mahasiswa tingkat akhir relatif sama dengan karyawan. Kecerdasan emosional mahasiswa tingkat akhir berakreditasi A dan B menunjukkan hasil yang tidak berbeda signifikan. Perbedaan usia, pengalaman berorganisasi, pengalaman kerja serta menjalani hidup amat menentukan perbedaan perkembangan kecerdasan emosional seseorang.

Hasil penelitian Tikollah, dkk. (2006) menunjukkan IQ, EQ, dan SQ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi. Secara parsial hanya IQ yang berpengaruh signifikan, sedangkan EQ maupun SQ tidak berpengaruh. Hasil penelitian Diana (2004) menunjukkan sistem pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 59,1515%. Hasil penelitian kualitatif oleh Tri Rijanto, dkk. (2008) menunjukkan adanya suatu *good practices* di SMK Solo dan Surabaya dengan melakukan: (1) penerapan proses belajar selama empat tahun dengan satu tahun terakhir magang di industri, (2) penerapan proses belajar tiga tahun dengan pembelajaran mata pelajaran produktif dilakukan terintegrasi dengan unit produksi di sekolah.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya disebabkan faktor kontingensi berupa variabel yang digunakan dan responden. Penelitian ini dimotivasi oleh hasil penelitian Tikollah, dkk. (2006) dan Suryaningsum, dkk. (2004), dimana upaya pembentukan dan pengembangan sikap dan perilaku etis dapat dilakukan dengan pengembangan IQ, EQ, SQ secara komprehensif dan proporsional oleh PT, memasukkan aspek individual pada responden

serta pertautan antarvariabel yang bersifat interaksi, menambah variabel moderating atau variabel intervening, dan respondennya selain mahasiswa akuntansi. Dan oleh Tri Rijanto, dkk. (2008) menunjukkan dengan OJT, *output* lulusan memiliki persentase tinggi dan tingkat DO rendah, nilai rerata UN di atas 7,0 dan rerata keterserapan lulusan 90,8% - 91,25%. Hal ini membuktikan bahwa peserta didik selain memiliki kemampuan akademis, juga memiliki *skills* setelah diberikan OJT.

Untuk merekonsiliasi hasil penelitian yang tidak konsisten, dapat dilakukan pendekatan kontingensi dan mengevaluasi faktor-faktor kondisional lain seperti variabel moderating (Govindarajan, 1986 dalam Supomo dan Indriantoro, 1998). Baron dan Kenny (1986) mendefinisikan variabel moderasi adalah suatu perubahan arah atau kekuatan suatu hubungan langsung. Suatu moderasi adalah bagian dari pengaruh suatu interaksi (atau nonlinear).

Penelitian ini mempertimbangkan faktor kontingensi variabel moderating berupa OJT, untuk mengetahui apa yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional seseorang. Penelitian ini menguji pengaruh PTA terhadap kecerdasan emosional dengan variabel moderating OJT, berfokus aspek individual yang ditekankan pada OJT sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan PTA dan kecerdasan emosional. OJT sangat penting, agar mahasiswa selain memiliki kognitif, diharapkan memiliki *skills* dan bersikap profesional dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dapat melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Dan rumusan masalahnya: (1) Apakah lama waktu dan pengalaman mengikuti pendidikan akuntansi di perguruan tinggi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional mahasiswa?; (2) Apakah *on-the-job training* memiliki pengaruh sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan pendidikan tinggi akuntansi dan kecerdasan

emosional?; (3) Apakah ada perbedaan tingkat pendidikan tinggi akuntansi terhadap kecerdasan emosional antara mahasiswa yang sudah melaksanakan *on-the-job training* dan mahasiswa yang belum melaksanakan *on-the-job training*?

Penelitian ini bertujuan mendapatkan bukti empiris mengenai: (1) Pengaruh positif lama waktu dan pengalaman mengikuti pendidikan akuntansi di perguruan tinggi terhadap kecerdasan emosional mahasiswa. (2) Pengaruh *on-the-job training* sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan pendidikan tinggi akuntansi dan kecerdasan emosional. (3) Perbedaan tingkat pendidikan tinggi akuntansi terhadap kecerdasan emosional antara mahasiswa yang sudah melaksanakan *on-the-job training* dan mahasiswa yang belum melaksanakan *on-the-job training*. Dan hasilnya diharapkan dapat bermanfaat dalam sistem pendidikan yang telah diterapkan dengan melakukan sinergi antara PTA dan OJT bagi mahasiswanya. Juga berharap dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori EQ dan menambah referensi di bidang penelitian akuntansi vokasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kecerdasan Emosional**

KBBI (2002) mendefinisikan emosi sebagai luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat. Emosi merujuk pada suatu keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis. Emosional adalah sifat yang menyentuh perasaan, mengharukan yang berhubungan dengan emosi. *The Oxford English Dictionary* mendefinisikan emosi sebagai: "setiap agitasi atau gangguan dari jiwa, perasaan, kemarahan, nafsu (keinginan besar), setiap keadaan jiwa yang penuh semangat atau gairah (*excited*)".

Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa. Kematangan dan kedewasaan menunjukkan

kecerdasan dalam emosi. Goleman (2005) mendefinisikan EQ adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. EQ dibagi kedalam lima unsur meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kelima unsur ini dikelompokkan menjadi: (a) Kecakapan pribadi, meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi; (b) Kecakapan sosial, meliputi: empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosi menentukan potensi kita mempelajari keterampilan praktis yang didasarkan kelima unsurnya, sedangkan kecakapan emosi menunjukkan seberapa banyak potensi itu yang telah kita pelajari, miliki, dan kita terapkan dalam kehidupan sehari-hari. Memiliki kecerdasan emosi yang tinggi tidak menjamin seseorang memiliki kecakapan emosi, mereka hanya mempunyai potensi maksimum untuk mempelajarinya. Seseorang mungkin empatik, namun belum tentu belajar tentang keterampilan praktis yang didasarkan pada empati untuk menjadi profesional yang peduli pada kliennya, atau untuk menjadi pemimpin tim kerja yang unsurnya sangat beragam.

Upaya yang dilakukan PT untuk menghasilkan *output* lulusan yang profesional dan berkualitas harus memiliki kompetensi dan kualifikasi, seperti: (1) Keterampilan akuntansi; (2) Keterampilan komunikasi; (3) Keterampilan negosiasi; (4) Keterampilan interpersonal; (5) Kemampuan intelektual; (6) Pengetahuan manajemen dan organisasi; (7) Atribut personel.

### **Pendidikan Tinggi Akuntansi**

Dalam pendidikan formal, belajar menunjukkan adanya perubahan yang sifatnya positif sehingga pada tahap akhir akan didapat keterampilan, kecakapan dan pengetahuan baru. Menurut Irwanto (1997), belajar merupakan proses perubahan dari belum mampu

menjadi mampu dan terjadi dalam jangka waktu tertentu. Goleman (2000) berpendapat keseimbangan IQ dan EQ merupakan kunci keberhasilan belajar siswa di sekolah.

Menurut Hasibuan (2000); KBBI (2002); Nadler (Moekijat, 1995), pendidikan merupakan suatu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, sebagai bentuk pembinaan proses perkembangan manusia untuk berpikir dan cenderung berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya untuk mempersiapkan individu siap bekerja serta sebagai indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Axelrood (1996) diadaptasi oleh Bulu (2002) mendefinisikan proses belajar mengajar sebagai proses pengembangan pribadi manusia. Dalam mengembangkan pribadi berarti tidak hanya ranah kognisi yang berkembang, tetapi juga ranah emosional. Suryaningsum, dkk. (2004) menyatakan kecerdasan emosional adalah selain menambah keterampilan teknis serta merubah ranah kognisi mahasiswa dan proses belajar mengajar seharusnya juga menambah ranah emosi mahasiswa.

Pasal 2 PP Nomor: 30 tahun 1990, tentang Tujuan Umum Pendidikan Tinggi sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional memuat yaitu: (1) menyiapkan peserta didik sebagai anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Industri hospitaliti dan pangsa pasar memerlukan seorang mahasiswa yang memiliki kecakapan dalam teori dan keterampilan seperti kecerdasan emosional. De Mong, Lindgren & Perry (1994) mengidentifikasi salah satu keluaran proses pengajaran akuntansi adalah



kemampuan intelektual seperti: keterampilan teknis dasar akuntansi dan kapasitas berfikir kritis dan kreatif, dan kemampuan komunikasi, organisasi, interpersonal dan sikap. Dalam PTA, ada tiga komponen strategi komprehensif yaitu keahlian, pengetahuan, dan orientasi profesional.

Menurut Ward (1996), *Accounting Education Change Commission* (AECC), untuk menindaklanjuti pernyataan *The Bradford Comitee*, yang menyatakan bahwa pendidikan akuntansi setidaknya harus dapat mempersiapkan peserta didik untuk memulai dan mengembangkan keanekaragaman karir profesional dalam bidang akuntansi. Untuk itu diperlukan tidak semata-mata pengetahuan bisnis dan akuntansi, tetapi juga penguasaan keterampilan intelektual, interpersonal, dan komunikasi serta orientasi profesional. Hasil riset *The Institute of Chartered Accountants of Australia* (ICCA) ditemukan beberapa perusahaan komersil, industri ataupun kantor publik dalam merekrut pekerja baru yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis akuntansi tetapi juga memiliki keterampilan: interpersonal yang baik, berkomunikasi secara tertulis dan verbal, memiliki kepercayaan diri dan kemampuan presentasi personal yang memadai.

### ***On-The-Job Training***

Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Tjiptono & Diana (2001) pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Menurut Michael J. Jucius (1962), latihan dalam *Personnel Management* sebagai "*The term "training" is used here to indicate any process by which the aptitudes, skills, and abilities of employees to perform specific jobs are increased*". Menurut

George R. Terry (1964) & Denyer (1973), OJT adalah pelatihan yang menggunakan situasi kerja sebagai tempat untuk memberikan pelajaran. Menurut John (1998), dan Jerris (1999) & Johnson (1998) “*Training* adalah proses dimana keahlian, pengetahuan dan kemampuan diubah menjadi tindakan.

Manfaat OJT menurut Simamora (1997) antara lain: (1) *Trainee* melakukan pekerjaan yang sesungguhnya, bukan tugas-tugas yang disimulasikan; (2) *Trainee* mendapatkan instruksi-instruksi dari karyawan senior atau penyelia yang berpengalaman yang telah melaksanakan tugas dengan baik; (3) Pelatihan dilaksanakan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya, di bawah kondisi normal dan tidak membutuhkan fasilitas pelatihan khusus; (4) Pelatihannya informal, relatif tidak mahal dan mudah dijadwalkan; (5) Pelatihan dapat meningkatkan hubungan kerja sama antar karyawan dan pelatih; (6) Program ini sangat relevan dengan pekerjaan, menyita biaya keluar kantong yang relatif rendah, dan membantu memotivasi kinerja yang kuat. Selain manfaat OJT memiliki kelemahan dan keuntungan.

*Individual training*, yaitu proses pelatihan yang dilakukan oleh masing-masing individu, merupakan metode *training* yang paling cepat, fleksibel, dan murah karena dampak daripada *training* itu sendiri dapat terlihat dalam waktu yang relatif singkat. Salah satu metode dalam OJT adalah *internship* sering disebut Praktik Kerja Nyata (PKN).

### **Pengembangan Hipotesis**

Goleman (1995) berpendapat pengaruh IQ hanya sebesar 20% dan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya EQ. IQ gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan profesional. Untuk menghasilkan *output* lulusan MAP dan ADH yang profesional dan berkualitas

diperlukan waktu yang panjang dan usaha yang keras serta dukungan dari pihak lain, yang akan mempengaruhi pengalaman hidup seorang mahasiswa.

Goleman dalam Tikollah, dkk. (2006), kecerdasan emosional berupa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional memiliki peran besar tidak hanya dalam mencapai kesuksesan dalam kehidupan pribadi maupun profesional, tetapi juga dalam kehidupan akademik seseorang. Kecerdasan emosional seseorang dapat berubah karena faktor pendidikan. Seseorang yang mengikuti pendidikan secara formal memerlukan waktu yang tidak singkat akan dapat mempengaruhi pengalaman hidupnya. Dalam proses belajar mengajar, mahasiswa menemui berbagai sarana dan prasarana yang dapat melatih dan mengembangkan kecerdasan emosionalnya. Mayer dalam Goleman (2000) mengemukakan kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari masa kanak-kanak hingga dewasa. Kecerdasan emosional dapat dipelajari dan dapat meningkat selama hidup seseorang. Seseorang dapat mengembangkan dirinya sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan dasar yang dimiliki.

Mahasiswa yang mendapatkan kesempatan belajar dibidang akuntansi akan dapat mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan dasar yang telah dimiliki setelah mengikuti proses pembelajaran secara formal. Hasil penelitian Suryaningsum, dkk. (2004) dan Bulu (2002) menunjukkan usia, lama waktu, pengalaman mengikuti proses pendidikan formal, kualitas lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional mahasiswa, salah satunya adalah OJT.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa kecerdasan emosional mahasiswa dapat dipengaruhi oleh lama waktu pendidikan dan pengalaman selama mengikuti proses pembelajaran. Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan ketrampilan teknik dasar akuntansi yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi tingkat kecerdasan emosionalnya. Hipotesis yang diusulkan adalah:

**H1:** Semakin lama waktu dan pengalaman mengikuti proses pembelajaran di perguruan tinggi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional mahasiswa.

PTA membekali mahasiswa dengan pengetahuan, dan keterampilan teknis dasar akuntansi selama mengikuti proses pembelajaran secara formal. Menurut George R. Terry (1964), OJT adalah pelatihan yang menggunakan situasi kerja sebagai tempat untuk memberikan pelajaran. Menurut Johnson (1998) OJT adalah metode pelatihan yang terjadi di tempat kerja dan umumnya berupa pelatihan *technical skill*, dan lebih terfokus pada peningkatan produktivitas secara tepat. Jerris (1999) berpendapat OJT adalah pelatihan melalui praktik secara langsung atau disebut belajar sambil bekerja.

Hasil penelitian Diana (2004) menunjukkan sistem pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Tri Rijanto, dkk. (2008) menunjukkan *good practice* di SMK Solo dan Surabaya menghasilkan *output* lulusan dengan persentase tinggi dan tingkat DO rendah, rerata keterserapan lulusan 90,8% sampai 91,25%. Hasil penelitian Baihaqi (2002) menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku pelayanan karyawan.

Kecerdasan emosional mahasiswa dapat ditingkatkan tidak hanya dengan mengikuti proses pembelajaran di kelas secara teoritis, tetapi dapat ditingkatkan dengan memberikan OJT. OJT dapat meningkatkan pengetahuan akuntansi, kemampuan *skill* dan menumbuhkan

sikap profesionalnya melalui pengalaman PKN pada situasi dan kondisi yang sesungguhnya di industri jasa perhotelan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat diasumsikan kecerdasan emosional mahasiswa meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh pengalaman *on-the-job training*. Hipotesis yang diusulkan adalah:

**H2a:** *On-the-job training* memiliki pengaruh sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan pendidikan tinggi akuntansi dan kecerdasan emosional.

**H2b:** Terdapat perbedaan tingkat pendidikan akuntansi terhadap kecerdasan emosional antara mahasiswa yang sudah melaksanakan *on-the-job training* dan mahasiswa yang belum melaksanakan *on-the-job training*

## METODE PENELITIAN

### Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini mahasiswa angkatan 2005-2008 yang belum dan sudah melaksanakan OJT dan alumni Prodi. MAP dan ADH pada STP Nusa Dua Bali. Responden ini dipilih karena melihat kesamaan karakteristik yaitu mendapatkan matakuliah DDA, AKH, kekasiran, *cost control*, MAK dan MAA, SIH. Pemilihan sampel secara sampling purposive. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan 200 kuesioner. Kuesioner yang kembali diisi lengkap kemudian diolah sebanyak 167 kuesioner atau 83,5%. Informasi sampel dan tingkat pengembalian kuesioner secara detil dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 (lampiran).

### Karakteristik Responden

Tabel 3 (lampiran) menyajikan informasi data karakteristik responden yang dilihat dari frekuensi jumlah dan persentase dengan total responden yang berpartisipasi sebanyak 167 orang atau 83,5%.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Untuk mengukur kecerdasan emosional mengacu pada model Salovey & Mayer yang diadopsi Goleman (2005), diadaptasi lagi oleh Bulu (2002), disusun dan dimodifikasi oleh Suryaningsum, dkk. (2004), mengacu pada prosedur penyusunan skala psikologi dari Azwar (2000) yaitu: pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan kemampuan sosial. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki rasa empatik dan mampu mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain saat menghadapi situasi yang menyenangkan maupun menyakitkan untuk menjadi seorang yang profesional. Variabel ini terdiri dari 50 pertanyaan, terbagi menjadi pertanyaan *favourable* dan *unfavourable* dengan skala Likert 5 point. Kelima jawaban tersebut adalah sangat sesuai (SS), sesuai (S), ragu-ragu (RR), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

OJT adalah kegiatan melakukan pekerjaan yang sesungguhnya sesuai *job description* yang dilakukan mahasiswa dibawah pengawasan seorang penyelia yang berpengalaman untuk menambah pengetahuan, meningkatkan *skill*, kemampuan berkomunikasi, dan menumbuhkan adanya perubahan sikap dalam bertingkah laku guna menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. OJT dilakukan di bagian *purchasing, receiving, storeroom, cost control, account payable, cashier, account receivable*, dan *income audit* yang diadopsi dari Ninemeir, Jack D. (1983, 1987); Howarth, dkk. (1977), STP ND Bali, dan dikembangkan oleh peneliti sesuai standar kompetensi. Variabel ini terdiri dari 60 pertanyaan diukur dengan skala Likert

5 point. Kelima jawaban tersebut adalah sangat sesuai (SS), sesuai (S), ragu-ragu (RR), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Konsep PTA diadopsi dari *The Bredford Comitee* oleh *Accounting Education Change Comission* (AECC), bahwa pendidikan akuntansi setidaknya harus dapat mempersiapkan peserta didik untuk memulai dan mengembangkan keanekaragaman karir profesional dalam bidang akuntansi yang didukung dengan penguasaan keterampilan intelektual, interpersonal, dan komunikasi serta orientasi profesional.

PTA adalah proses belajar mengajar yang dilakukan secara formal agar mahasiswa mendapatkan pengetahuan akuntansi, memiliki *skill* teknik dasar akuntansi, memiliki kemampuan berkomunikasi lisan dan tertulis, memiliki keterampilan interpersonal dan mampu bersikap profesional. Konsep PTA diprosikan dengan: angkatan masuk PT, total SKS, dan nilai IPK.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen kecerdasan emosional dan OJT secara statistik menunjukkan tingkat konsistensi yang cukup baik. Pada uji reliabilitas konsistensi internal koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel kecerdasan emosional hasilnya bervariasi berada pada tingkat reliabel diatas 0,60. Sedangkan uji validitas dengan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (*Pearson Correlation*) menunjukkan positif signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000 sampai dengan 0,0360 pada level 0,01. Ini berarti semua instrumen kecerdasan emosional adalah valid (Tabel 4 dan Tabel 5, lampiran).

Pada uji reliabilitas dan validitas variabel OJT menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua instrumen OJT adalah reliabel. Hasil

pengujian validitas menunjukkan positif signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000 pada level 0,01. Ini berarti semua instrumen OJT adalah valid. (Tabel 6 dan Tabel 7, lampiran).

### Metode Analisis Data

Program SPSS 15.0 digunakan untuk menganalisis setiap variabel (Imam Ghozali, 2005). Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antarvariabel pada variabel OJT dan kecerdasan emosional. Uji hipotesis model penelitian menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$\text{KE (VD)} = \alpha + \beta_1 \text{PTA (VI)} + \beta_2 \text{OJT (VMO)} + \beta_3 \text{PTA*OJT (VI*VMO)} + e$$

Maka

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2 + e \quad (1)$$

$$dY/dX_1 = b_1 + b_3 X_2 \quad (2)$$

### Keterangan:

- Y = Kecerdasan Emosional/VD
- X1 = Pendidikan Tinggi Akuntansi/VI
- X2 = *On-The-Job Training*/VMO
- X1.X2 = Interaksi antara X1 dan X2/VI\*VMO
- a = Nilai Intercept (konstanta)
- b1 b2 = Koefisien Arah Regresi
- e = Error Term

## HASIL ANALISIS

### Statistik Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel PTA, OJT, dan kecerdasan emosional untuk masing-masing item dilihat dari rerata, deviasi standar, nilai minimum, nilai maksimum. Tabel 8 (lampiran).

### Pengujian Analisis Faktor

Hasil pengujian *Exploratory Factor Analysis* dengan menggunakan uji *Barlett test of sphericity* dengan memenuhi syarat *Kaiser\_meyer\_Olkin Measure of Sampling Adequacy* di atas 0,50 menunjukkan ke 5 konstruk kecerdasan emosional yang difaktorkan signifikan pada



0,000 dengan nilai KMO sebesar 0,773 dan *Barlett test of sphericity* pada *Chi-Square* 3345,739. Hasil analisis faktor menunjukkan ternyata hasil ekstraksi komputer menjadi 1 faktor yang mampu menjelaskan 19,881% variasi. Ini berarti faktor 1 dapat diberi nama variabel baru kecerdasan emosional.

Hasil pengujian ke 10 konstruk OJT yang difaktorkan menunjukkan signifikan pada 0,000 dengan nilai KMO sebesar 0,937 dan *Barlett test of sphericity* pada *Chi-Square* 11835,682. Hasil analisis faktor menunjukkan ternyata hasil ekstraksi komputer menjadi 1 faktor yang mampu menjelaskan 49,500% variasi. Ini berarti faktor 1 dapat diberi nama variabel baru OJT.

Hasil pengujian ke 3 proksi pendidikan akuntansi yang difaktorkan menunjukkan signifikan pada 0,000 dengan nilai KMO sebesar 0,462 dan *Barlett test of sphericity* pada *Chi-Square* 230,886. Hasil analisis faktor menunjukkan ternyata hasil ekstraksi komputer menjadi 1 faktor yang mampu menjelaskan 62,295% variasi. Ini berarti faktor 1 dapat diberi nama variabel baru pendidikan akuntansi.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

*Normalitas.* Hasil tes normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal plot menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

*Heteroskedastisitas.* Hasil plot pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil analisis dalam penelitian ini menekan pada tingkat signifikansi secara statistik untuk mengetahui apakah model yang diusulkan dapat diterima atau tidak, dan dibuktikan

dengan variabel PTA dapat sebagai VI. Jika hasil analisis regresi berganda dengan statistik F *Quick look* yaitu memiliki nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada tingkat kepercayaan 5%. Atau menerima hipotesis alternatif (Imam Ghozali, 2005).

Hasil pengujian  $H_1$  menunjukkan PTA dengan tiga proksi: angkatan masuk PT memiliki mean square sebesar 0,024; nilai F hitung sebesar 0,023 dengan probabilitas 0,878; total SKS memiliki mean square sebesar 0,030; nilai F hitung sebesar 0,030 dengan probabilitas 0,862; nilai IPK memiliki mean square sebesar 0,000; nilai F hitung sebesar 0,000 dengan probabilitas 0,994. Ketiga proksi variabel PTA secara statistik menunjukkan adanya pengaruh positif tidak signifikan. Berarti  $H_1$  ditolak yaitu semakin lama waktu dan pengalaman mengikuti proses pembelajaran di perguruan tinggi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional mahasiswa.

Variabel OJT dapat sebagai variabel moderating harus memiliki koefisien  $\beta_{X1.X2}$  signifikan pada 0,05 (Imam Ghozali, 2005). Hasil analisis statistik dengan uji ANOVA menunjukkan hasil perkalian angkatan masuk PT dengan OJT menghasilkan mean square sebesar 3,326 dan F hitung sebesar 3,425 dengan tingkat signifikansi 0,035; untuk hasil perkalian total SKS dengan OJT menghasilkan mean square sebesar 3,419 dan F hitung sebesar 3,525 dengan tingkat signifikansi 0,032; untuk hasil perkalian nilai IPK dengan OJT menghasilkan mean square sebesar 3,458 dan F hitung sebesar 3,567 dengan tingkat signifikansi 0,030. Dari ketiga hasil analisis menunjukkan ada pengaruh sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik variabel OJT terhadap hubungan PTA dan kecerdasan emosional. Ini berarti dengan tingkat keyakinan 95%, variabel OJT tidak berperan sebagai variabel moderating. Artinya  $H_{2a}$  ditolak yaitu *On-the-job training* memiliki pengaruh sebagai

variabel moderating yang mempengaruhi hubungan pendidikan tinggi akuntansi dan kecerdasan emosional (lampiran 9).

Tidak berperannya variabel OJT sebagai variabel moderating maka H2b tidak dianalisis, yaitu H2b: Terdapat perbedaan tingkat pendidikan akuntansi terhadap kecerdasan emosional antara mahasiswa yang sudah melaksanakan *on-the-job training* dan mahasiswa yang belum melaksanakan *on-the-job training*.

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian exploratori ini mendapatkan bukti empiris yang memberikan informasi mengenai kecerdasan emosional seseorang. Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa H1 *ditolak*. Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif tidak signifikan PTA terhadap kecerdasan emosional mahasiswa. Ketiga proksi PTA: angkatan masuk PT, total SKS, dan nilai IPK secara simultan tidak dapat memprediksi meningkatnya kecerdasan emosional mahasiswa. Ini berarti PTA mempengaruhi kecerdasan emosional mahasiswa sangat kecil. Kecerdasan emosional mahasiswa dapat meningkat tidak semata-mata dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dialaminya. Hal ini dimungkinkan karena faktor: (1) kelompok responden tidak proporsional sehingga memiliki tingkat pengalaman belajar akuntansi yang berbeda, meskipun memiliki lama waktu belajar lebih lama. (2) Responden yang heterogen dari prodi. MAP dan ADH. (3) Konstruksi variabel PTA dimungkinkan kurang tepat sebagai proksi, yang mana berdasarkan hasil analisis faktor ditemukan nilai F hitung jauh lebih kecil daripada 4 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. (4) Penggunaan skala pengukuran yang tidak sama antara VI dan VD yang sehingga jawaban yang diberikan kurang fleksibel, sebab yang diukur adalah sikap dan perilaku manusia. Oleh karena itu, perlu mendapatkan perhatian faktor-faktor lainnya seperti usia dan pengalaman bekerja.

Dalam penelitian ini juga ditemukan variabel OJT tidak memperkuat hubungan PTA dan kecerdasan emosional. Ini berarti kecerdasan emosional tidak berperan sebagai variabel moderating. Meningkatnya kecerdasan emosional mahasiswa tidak dipengaruhi oleh OJT yang telah mereka lakukan sebagai bagian dari proses belajar mengajar selama mengikuti pendidikan di PT. Hal ini dimungkinkan karena faktor: (1) Adanya responden yang sudah melaksanakan OJT dan belum melaksanakan OJT. (2) Adanya pengalaman melaksanakan OJT tetapi tidak di *accounting department*. (3) Semua instrumen OJT memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, tetapi skor skala pengukurannya kurang fleksibel yang dibatasi 1 sampai dengan 5 saja. (4) OJT diajukan sebagai variabel moderating dalam penelitian ini belum dapat diterima, dimungkinkan karena penelitian ini adalah penelitian eksploratori. (5) Alat analisis yang digunakan kurang tepat karena menggunakan responden yang sudah *training* dan belum *training*. (6) Ada kemungkinan terjadi multikolonieritas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bulo (2002) dan Suryaningrum, dkk (2004) yang menunjukkan bahwa PTA tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional mahasiswa. Namun, penelitian ini menemukan ada pengaruh positif PTA terhadap kecerdasan emosional mahasiswa walau sangat kecil. Meningkatnya kecerdasan emosional mahasiswa bukan karena faktor lama waktu dan pengalaman belajar di PT dengan proksi: angkatan masuk PT dan total SKS, tetapi faktor lain seperti nilai IPK yang diperoleh yaitu ada pada kisaran 3,01 – 3,50 sebanyak 85,60%. Nilai IPK dapat menunjukkan IQ seseorang. Ini berarti IQ yang tinggi dapat mempengaruhi EQ mahasiswa.

Dalam penelitian ini H2a *ditolak*, karena *on-the-job training* tidak memperkuat hubungan pendidikan tinggi akuntansi dan kecerdasan emosional. Dengan tidak memoderasinya variabel *on-the-job training* tersebut maka H2b tidak dapat dianalisis, yaitu

terdapat perbedaan tingkat pendidikan akuntansi terhadap kecerdasan emosional antara mahasiswa yang sudah melaksanakan *on-the-job training* dan mahasiswa yang belum melaksanakan *on-the-job training*.

Kecerdasan emosional mahasiswa kemungkinan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti (1) adanya variabel independen lain; (2) *on-the-job training* sebagai variabel independen atau variabel intervening; (3) dilakukan uji konfirmatori; (4) faktor usia dan pengalaman bekerja.

## **SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan dan Implikasi**

Dengan tingkat keyakinan 95 % menunjukkan bahwa PTA dengan proksi: angkatan masuk PT, total SKS, dan nilai IPK secara simultan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional mahasiswa. Semakin lama waktu dan pengalaman dalam mengikuti PTA memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap meningkatnya kecerdasan emosional mahasiswa. Kecerdasan emosional seseorang tidak semata-mata dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang pernah dialaminya. Peningkatan kecerdasan emosional mahasiswa bukan karena faktor lama waktu dan pengalaman belajar di PT dengan proksi: angkatan masuk PT dan total SKS, tetapi faktor IPK. Nilai IPK yang tinggi dapat menunjukkan IQ seseorang. IQ yang tinggi dapat mempengaruhi kecerdasan emosional mahasiswa.

Ketiga proksi secara terpisah dapat digunakan sebagai VI yang berpengaruh langsung terhadap VD. Selain itu juga, faktor-faktor lain yang perlu mendapat perhatian seperti IQ, usia dan pengalaman bekerja. Hasil penelitian ini berimplikasi penting pada bagaimana cara meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar di PT khususnya hospitaliti di bidang akunting.

Hasil analisis menunjukkan variabel moderating OJT tidak memoderasi hubungan PTA dan kecerdasan emosional. Pengalaman melaksanakan OJT belum tentu dapat meningkatkan kecerdasan emosional seseorang. Karena, pengalaman *training* responden yang dilihat dari jumlah persentase, kenyataannya lebih banyak yang tidak melaksanakan di *accounting department*. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan pelaksanaan program OJT yang selama ini sudah dilaksanakan untuk mahasiswa ADH.

Hasil pengujian yang tidak signifikan H1 dan H2a karena dipengaruhi oleh variabel angkatan masuk PT, total SKS, dan nilai IPK sebagai proksi, bukannya sebagai VI. Dan variabel OJT bukan sebagai faktor paling utama dalam meningkatkan kecerdasan emosional seseorang.

### **Keterbatasan dan Saran**

Keterbatasan dari penelitian ini yang kemungkinan dapat mengganggu hasil penelitian: (1) hanya berdasarkan persepsi responden; (2) PTA terbatas pada ketiga proks; (3) skala pengukuran variabel sedikit; (4) responden bersifat heterogen; (4) OJT sebagai variabel moderating.

Saran yang dapat diberikan: (1) responden homogen. (2) variabel proksi sebagai VI. (3) Skala pengukuran ditambah dan kebebasan memberikan skor. (4) OJT sebagai VI atau variabel intervening.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Beach, D. S. (1975). *Personnel: The Management of People at Work*. Collier Macmillan Publishers, London.
- Bulo, W.E.L. (2002). *Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi Terhadap EQ*. Skripsi. FE UGM. Yogyakarta.
- Buchori, M. (2003). *Dunia Pendidikan dalam Pelaksanaan AFTA 2003*. [www.depdiknas.go.id/publikasi/Masadepan/1\\_xx\\_2003/masadepan.doc](http://www.depdiknas.go.id/publikasi/Masadepan/1_xx_2003/masadepan.doc).

- Coltman, Michael M. (1992). *Financial Control for Your Hotel*. New York: Van Norstrand Reinhold.
- Cooper, R.K. dan Sawaf, A. (1998). *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. (Terjemahan T. Hermaya). Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Denyer, J.C. (1973). *Office Administration*. Second Edition, MacDonald & Evans Ltd., London.
- Diana Aprilia S. (2004). Pengaruh Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Jemblo Cable Company Tbk. Tesis. Unika Atmajaya. <http://www.google.com>. April 2009.
- Edwin B. Flippo (1961). *Principles of Personnel Management*. Mc. Graw Hill Book Company, Inc., New York-Toronto-London.
- Govindarajan, V. (1986). Impact of Participation in the Budgeting Process on Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspective. *Decisions Sciences*.
- George R. Terry, Ph.D (1964). *Principles of Management*. Fourth Edition, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- Goleman, Daniel (2000). *Working With Emotional Intelligence*. (Terjemahan Alex Tri Kantjono W). Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2005). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Keenam. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Diterjemahkan oleh Alex.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Howarth, Ernest B. Dan Louis Toth (1977). *Hotel Accounting*. Fourth Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Jogiyanto, H.M (2004). *Metodologi penelitian bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. BPFU UGM. Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002). Edisi Ketiga. Departemen Pendidikan Nasional. Penerbit: Balai Pustaka.
- Kerlinger, Fred. N. (2004). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Gadjah Mada University Press.
- Lampiran I Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden NO. 34 tahun 1972, pasal 2.

- Michael J. Jucius, Ph.D. (1962). *Personnel Management*. Charles E. Tuttle Company, Tokyo.
- Manullang, M. (1978). *Pengembangan Pegawai*. Cetakan ketiga, BKLM, Medan.
- Moekijat (1981). *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Cetakan kedua, Alumni, Bandung.
- Ninemeir, Jack D. (1983). *Purchasing, Receiving and Storage*. Education Institute of AHMA. USA.
- \_\_\_\_\_ (1987). *Principles of food and Beverage Operation*. Second Edition. Michigan: The Educational Institute of The Hotel and Motel association.
- Prakarsa, Wahjudi (1996). *Transportasi Pendidikan Akuntansi Menuju Globalisasi*. Konvensi Nasional Akuntansi III. Ikatan Akuntansi Indonesia. Jakarta.
- Petra (2003). *Pelatihan Kerja*. <http://www.google.com>. Juli 2009.
- \_\_\_\_\_(2006). *Kerja Praktek*. <http://www.google.com>. Juli 2009.
- Pramono, C. (2007). *Pelatihan Motivasi dan Pelatihan Teknikal*. Bisnis Tinjauan Ekonomi, Waspada Online.
- Rokhman, (2001). <http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/eman/2004/jiunkpe-ns-s1-2004-31400500-4050-nusa-chapter2.pdf> April 2009
- Ratna, EM. (2007). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Skripsi. <http://www.google.com>. Juli 2009.
- Sekaran, Uma (1992). *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons, Inc. Second Edition.
- Supomo, B., dan N. Indriantoro (1998). Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional Terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Kelola*.
- Siregar, (2000). <http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/eman/2004/jiunkpe-ns-s1-2004-31400500-4050-nusa-chapter2.pdf> April 2009
- Svyantek, D.J. (2003). Emotional Intelligence and Behavior. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Suryaningrum, S; S. Heringsih dan A. Afuwah (2004). *Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi Terhadap Kecerdasan Emosional*. Simposium Nasional Akuntansi VII di Bali.



- Tjiptono, F dan Diana, A. (2001). *Total Quality Management*. Edisi Revisi, Penerbit: Andi. Yogyakarta
- Trisnawati, Eka dan Suryaningrum, Sri (2003). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Prosiding SNA 6. Surabaya.
- Tikollah, dkk., (2006). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi IX di Padang.
- Titien, D (2006). *Pengaruh Komitmen Anggaran dan Kultur Organisasional Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial Pada Kondisi Stretch Targets*. Tesis. Tidak dipublikasikan di Perpustakaan M.Si Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Tri Rijanto, dkk. (2008). *Good Practices Pada Penyelenggaraan SMK Bertaraf International*. Studi Kasus di SMK Negeri5 Surabaya dan SMK Mikael Solo. Simposium Puslitjaknov Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas 2008. <http://www.google.com>. Mei 2009.
- Ward, S.P., D.R Ward & A.B. Deck (1993). *Certified PublicAccountants: Ethical Perception Skills and Attitudes on Ethics Education*. *Journal of Business Ethics*.
- Xyber (2008). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas II SMU Lab School Jakarta Timur*. Kumpulan Skripsi. Online Full Content. Indoskripsi. <http://www.google.com>. Juli 2009.

**Lampiran 1:**

**Tabel 1. Proses Pemilihan Sampel**

| Keterangan         | Populasi   | Sampel     |
|--------------------|------------|------------|
| Mahasiswa MAP/MAH  | 50         | 50         |
| Mahasiswa ADH      | 360        | 110        |
| Alumni MAP dan ADH | <u>147</u> | <u>40</u>  |
| <b>Total</b>       | <b>557</b> | <b>200</b> |

Sumber: data sekunder dari STP Nusa Dua Bali (2009)

**Tabel 2. Ukuran Sampel dan Tingkat Pengembalian**

|   |            |
|---|------------|
| Kuesioner yang dikirim/disebarkan   | 200        |
| <b>Kuesioner yang kembali</b>   | <b>200</b> |
| Kuesioner yang tidak sesuai/cacat   | <u>33</u>  |
| <b>Kuesioner yang digunakan</b>   | <b>167</b> |
| Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> ) $200/200 \times 100\%$                            | 100%       |
| Tingkat pengembalian yang bisa digunakan ( <i>Usabel response rate</i> ) $167/200 \times 100\%$ | 83,5%      |

Sumber: data primer (2009)

**Tabel 3. Karakteristik Demografi Responden**

| <b>Keterangan</b>                | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------------------|---------------|-------------------|
| <b><i>Kelompok Responden</i></b> |               |                   |
| Mahasiswa MAP/MAH                | 38            | 22,80%            |
| Alumni MAP                       | 14            | 8,40%             |
| Mahasiswa ADH                    | 90            | 53,90%            |
| Alumni ADH                       | 25            | 15%               |
| <b>Total</b>                     | <b>167</b>    | <b>100%</b>       |
| <b><i>Jenis kelamin</i></b>      |               |                   |
| Laki                             | 84            | 50,30%            |
| Perempuan                        | 83            | 49,70%            |
| <b>Total</b>                     | <b>167</b>    | <b>100%</b>       |
| <b><i>Usia</i></b>               |               |                   |
| 18-19 tahun                      | 35            | 21,00%            |
| 20-21 tahun                      | 76            | 45,50%            |
| 22-23 tahun                      | 41            | 24,60%            |
| >24 tahun                        | 15            | 9,00%             |
| <b>Total</b>                     | <b>167</b>    | <b>100%</b>       |

# SNA XIII

Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
www.sna13purwokerto.com

|   |            |             |
|---|------------|-------------|
| <b>Angkatan Masuk STP Nusa Dua Bali</b> |            |             |
| <2005                                   | 29         | 17,40%      |
| 2005                                    | 25         | 15,00%      |
| 2006                                    | 28         | 16,80%      |
| 2007                                    | 56         | 33,53%      |
| 2008                                    | 29         | 17,40%      |
| <b>Total</b>                            | <b>167</b> | <b>100%</b> |
| <b>Status Pekerjaan</b>                 |            |             |
| Belum bekerja                           | 131        | 78,44%      |
| Sudah bekerja                           | 36         | 21,56%      |
| <b>Total</b>                            | <b>167</b> | <b>100%</b> |
| <b>Aktif/Alumni</b>                     |            |             |
| Aktif                                   | 128        | 76,60%      |
| Alumni                                  | 39         | 23,40%      |
| <b>Total</b>                            | <b>167</b> | <b>100%</b> |
| <b>Total SKS yang Ditempuh</b>          |            |             |
| 23-80                                   | 68         | 40,70%      |
| 104-118                                 | 59         | 35,30%      |
| 128-158                                 | 40         | 24,00%      |
| <b>Total</b>                            | <b>167</b> | <b>100%</b> |
| <b>Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)</b>  |            |             |
| 2,51-3,00                               | 9          | 5,40%       |
| 3,01-3,50                               | 143        | 85,60%      |
| 3,51-4,00                               | 15         | 9,00%       |
| <b>Total</b>                            | <b>167</b> | <b>100%</b> |
| <b>Training/Belum Training</b>          |            |             |
| Training di Accounting Dept.            | 48         | 28,70%      |
| Training bukan Accounting Dept.         | 89         | 53,30%      |
| Belum Training                          | 30         | 18,00%      |
| <b>Total</b>                            | <b>167</b> | <b>100%</b> |

**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional**

| Variabel Kecerdasan Emosional | Kuesioner yang Diujikan                | Signifikansi  |
|-------------------------------|--|---------------|
| 1. Pengenalan diri            | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10          | 0,000 – 0,024 |
| 2. Pengendalian diri          | 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | 0,000 – 0,360 |
| 3. Motivasi                   | 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 | 0,000 – 0,000 |
| 4. Empati                     | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 | 0,000 – 0,005 |
| 5. Keterampilan sosial        | 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 | 0,000 – 0,003 |

**Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Kecerdasan Emosional**

| <b>Variabel Kecerdasan Emosional</b> | <b>Kuesioner yang Diujikan</b>         | <b>Cronbach Alpha</b> |
|--------------------------------------|--|-----------------------|
| 1. Pengenalan diri                   | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10          | 0,330                 |
| 2. Pengendalian diri                 | 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | 0,144                 |
| 3. Motivasi                          | 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 | 0,428                 |
| 4. Empati                            | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 | 0,619                 |
| 5. Keterampilan sosial               | 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 | 0,339                 |

**Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas *On-The-Job Training***

| <b>Variabel <i>On-The-Job Training</i></b> | <b>Kuesioner yang Diujikan</b>     | <b>Signifikansi</b> |
|--|------------------------------------|---------------------|
| 1. Purchasing                              | 1, 2, 3                            | 0,000               |
| 2. Receiving                               | 4, 5, 6, 7, 8                      | 0,000               |
| 3. Store                                   | 9, 10, 11, 12, 13, 14,             | 0,000               |
| 4. Cost Control                            | 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22     | 0,000               |
| 5. Account Payable                         | 23, 24, 25                         | 0,000               |
| 6. Restaurant & Bar Cashier                | 26, 27, 28, 29, 30                 | 0,000               |
| 7. Front Office Cashier                    | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 | 0,000               |
| 8. General Cashier                         | 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46         | 0,000               |
| 9. Account Receivable                      | 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 | 0,000               |
| 10. Income audit                           | 56,57,58,59,60                     | 0,000               |

**Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas *On-The-Job Training***

| <b>Variabel Kecerdasan Emosional</b> | <b>Kuesioner yang Diujikan</b>     | <b>Cronbach Alpha</b> |
|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 1. Purchasing                        | 1, 2, 3                            | 0,881                 |
| 2. Receiving                         | 4, 5, 6, 7, 8                      | 0,906                 |
| 3. Store                             | 9, 10, 11, 12, 13, 14,             | 0,922                 |
| 4. Cost Control                      | 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22     | 0,935                 |
| 5. Account Payable                   | 23, 24, 25                         | 0,892                 |
| 6. Restaurant & Bar Cashier          | 26, 27, 28, 29, 30                 | 0,918                 |
| 7. Front Office Cashier              | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 | 0,943                 |
| 8. General Cashier                   | 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46         | 0,934                 |
| 9. Account Receivable                | 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 | 0,955                 |
| 10. Income audit                     | 56,57,58,59,60                     | 0,954                 |

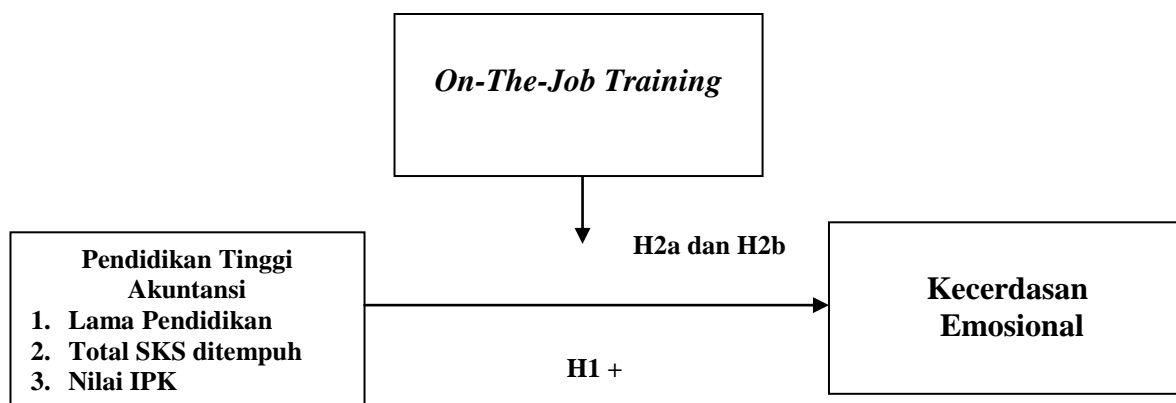
**Tabel 8.**  
**Hasil Pengujian Analisis Faktor**  
**Dengan Uji Barlett test of Sphericity**

| Konstruk                    | Nilai KMO | Signifikan si | Chi-Square | Hasil dengan Variasi  |
|-----------------------------|-----------|---------------|------------|---|
| Kecerdasan Emosional        | 0,773     | 0,000         | 3345,739   | 19,881 %<br>Berarti dapat diberi nama variabel baru Kecerdasan Emosional        |
| <i>On-The-Job Training</i>  | 0,937     | 0,000         | 11835,682  | 49,500 %<br>Berarti dapat diberi nama variabel baru <i>On-The-Job Training</i>  |
| Pendidikan Tinggi Akuntansi | 0,462     | 0,000         | 230,886    | 62,295 %<br>Berarti dapat diberi nama variabel baru Pendidikan Tinggi Akuntansi |

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dengan**  
***Moderated Regression Analysis (MRA)***

| Variabel                           | Mean Square | F. hitung | Probabilitas | Keterangan  |
|------------------------------------|-------------|-----------|--------------|-------------|
| <u>Pendidikan Tinggi Akuntansi</u> |             |           |              |             |
| - Angkatan Masuk PT                | 0,024       | 0,023     | 0,878        | H1 ditolak  |
| - Total SKS                        | 0,030       | 0,030     | 0,862        |             |
| - Nilai IPK                        | 0,000       | 0,000     | 0,994        |             |
| <u><i>On-The-Job Training</i></u>  |             |           |              |             |
| - Angkatan Masuk PT                | 3,326       | 3,425     | 0,035        | H2a ditolak |
| - Total SKS                        | 3,419       | 3,525     | 0,032        |             |
| - Nilai IPK                        | 3,458       | 3,567     | 0,030        |             |

### Lampiran 2: Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian: Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi Terhadap Kecerdasan Emosional Dengan *On-The-Job Training* Sebagai Variabel Moderating**

### Lampiran 3: Kuesioner

#### DATA RESPONDEN

|                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Nama:                                 |                                       |
| Umur:                    tahun        | Jenis Kelamin: laki-laki / perempuan* |
| Tahun masuk PT/ST/Akademi (angkatan): |                                       |
| Status pekerjaan/Bagian:              |                                       |

#### PENDIDIKAN

|  |                 |
|--|-----------------|
| Saudara kuliah di Univ./ST/Akd/Jur.                      | angkatan tahun: |
| Berapa total SKS yang sudah Saudara kumpulkan saat ini:  | SKS             |
| Berapa indeks prestasi kumulatif (IPK) Saudara saat ini: |                 |

#### Petunjuk Pengisian:

1. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan tanda **X** dan jangan ada yang terlewatkan

2. Pilihan:

- 1 = Jika pertanyaan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan diri Saudara
- 2 = Jika pertanyaan tersebut **SESUAI** dengan diri Saudara
- 3 = Jika pertanyaan tersebut **RAGU-RAGU** dengan diri Saudara
- 4 = Jika pertanyaan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan diri Saudara
- 5 = Jika pertanyaan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri Saudara

**A. Instrumen Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence Instrument**

| No  | Pernyataan   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1.  | Saya menyukai diri saya apa adanya   |   |   |   |   |   |
| 2.  | Saya tahu betul kekuatan diri saya   |   |   |   |   |   |
| 3.  | Saya sering merasa khawatir tanpa alasan tertentu  |   |   |   |   |   |
| 4.  | Saya mudah marah tanpa alasan yang jelas   |   |   |   |   |   |
| 5.  | Saya sering merasakan meragukan kemampuan saya   |   |   |   |   |   |
| 6.  | Saya sering merasa tidak mampu melakukan sesuatu   |   |   |   |   |   |
| 7.  | Saya merasa khawatir terhadap masa depan saya  |   |   |   |   |   |
| 8.  | Saya berani tampil beda diantara teman-teman saya  |   |   |   |   |   |
| 9.  | Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan  |   |   |   |   |   |
| 10. | Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, meskipun saya tidak menyukai   |   |   |   |   |   |
| 11. | Saya kurang sabar bila menghadapi orang lain   |   |   |   |   |   |
| 12. | Saya sulit pulih dengan cepat sesudah merasa kecewa  |   |   |   |   |   |
| 13. | Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak   |   |   |   |   |   |
| 14. | Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah  |   |   |   |   |   |
| 15. | Saya dapat mengendalikan hidup saya  |   |   |   |   |   |
| 16. | Saya lebih cepat tenang daripada orang lain  |   |   |   |   |   |
| 17. | Saya sering merasakan cepat bosan dan jenuh dalam melaksanakan sesuatu   |   |   |   |   |   |
| 18. | Persaingan yang ketat mengurangi semangat saya   |   |   |   |   |   |
| No  | Pernyataan   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | Demi sasaran lain yang lebih besar, saya dapat menunda pemuasan kesenangan sesaat saya, misalnya mengobrol, menonton TV, main game, jalan-jalan, dll |   |   |   |   |   |
| 20. | Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ulur waktu  |   |   |   |   |   |
| 21. | Rasanya saya tidak tahu apa yang menjadi tujuan hidup saya   |   |   |   |   |   |
| 22. | Saya suka mencoba-coba hal baru  |   |   |   |   |   |
| 23. | Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama   |   |   |   |   |   |
| 24. | Saya berperan serta dalam berbagai informasi dan gagasan   |   |   |   |   |   |
| 25. | Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah  |   |   |   |   |   |
| 26. | Bila saya memenuhi hambatan dalam mencapai suatu   |   |   |   |   |   |



# SNA XIII

Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010

Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

www.sna13purwokerto.com

|           |   |          |          |          |          |          |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
|           | tujuan, saya akan beralih pada tujuan lain  |          |          |          |          |          |
| 27.       | Saya mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit  |          |          |          |          |          |
| 28.       | Saya lebih banyak dipengaruhi perasaan rasa takut gagal daripada harapan untuk sukses                           |          |          |          |          |          |
| 29.       | Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru   |          |          |          |          |          |
| 30.       | Saya sering melakukan introspeksi untuk menemukan kembali hal-hal yang penting dalam hidup saya                 |          |          |          |          |          |
| 31.       | Saya mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam  |          |          |          |          |          |
| 32.       | Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya                                      |          |          |          |          |          |
| 33.       | Saya merasa bahwa teman saya akan menjatuhkan saya  |          |          |          |          |          |
| 34.       | Sulit bagi saya memahami sudut pandang orang lain   |          |          |          |          |          |
| 35.       | Saya merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak saya kenal  |          |          |          |          |          |
| 36.       | Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka                               |          |          |          |          |          |
| 37.       | Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan biasanya menarik perhatian orang lain                            |          |          |          |          |          |
| 38.       | Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain, meskipun mereka tidak membicarakannya                            |          |          |          |          |          |
| 39.       | Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasehat kepada saya                                    |          |          |          |          |          |
| 40.       | Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain   |          |          |          |          |          |
| 41.       | Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan                 |          |          |          |          |          |
| 42.       | Saya merasa sulit untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain                                       |          |          |          |          |          |
| 43.       | Saya merasa sulit menemukan orang yang bisa diajak bersahabat secara dekat                                      |          |          |          |          |          |
| <b>No</b> | <b>Pernyataan</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 44.       | Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain   |          |          |          |          |          |
| 45.       | Masalah-masalah pribadi saya tidak mengganggu pergaulan saya dengan orang lain                                  |          |          |          |          |          |
| 46.       | Saya dapat merasakan suasana hati suatu kelompok ketika saya memasuki suatu ruangan                             |          |          |          |          |          |
| 47.       | Saya merasa tertekan dan tidak banyak bicara ketika berada diantara orang banyak                                |          |          |          |          |          |
| 48.       | Pada waktu berbicara dalam suatu diskusi, saya sering salah tingkah karena banyak orang lain yang memperhatikan |          |          |          |          |          |
| 49.       | Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain                                 |          |          |          |          |          |
| 50.       | Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok   |          |          |          |          |          |

Butir-butir pertanyaan dari instrumen *on-the-job training* meliputi kegiatan dibagian *purchasing, receiving, store, cost control, account payable, cashier, account receivable, dan income audit*. Butir-butir pertanyaan dari instrumen *on-the-job training* berhubungan dengan standar kompetensi yang harus dicapai oleh seorang peserta didik setelah mengikuti pelatihan.

**Petunjuk Pengisian:**

Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan tanda **X** dan jangan ada yang terlewatkan Pilihan:

- 1 = Jika Saudara cepat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- 2 = Jika Saudara berpikir sesaat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- 3 = Jika Saudara ragu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- 4 = Jika Saudara memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- 5 = Jika Saudara tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut

**B. Instrumen On-The-Job Training**

| No  | T a s k s   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1.  | Prepare purchase order in accordance with purchase requisition  |   |   |   |   |   |
| 2.  | Put the order for daily market list (daily need)  |   |   |   |   |   |
| 3.  | Keep and copy of purchase requisition and purchase order about all of needs such as: vegetable, fruit, dairy product, meat and sea food   |   |   |   |   |   |
| 4.  | Check items received in accordance with Hotel Request   |   |   |   |   |   |
| 5.  | Received items/goods such sea food, beverage, and material & supplies in accordance with hotel request: check the purchase order, market list, direct order, and standing order |   |   |   |   |   |
| 6.  | Check the quality and quantity of the items received in accordance with purchase specification standards  |   |   |   |   |   |
| 7.  | Prepare reports: daily receiving report   |   |   |   |   |   |
| 8.  | Prepare and check goods in terms of quality and quantity in accordance with purchase requisition  |   |   |   |   |   |
| 9.  | Arrange the storing of goods  |   |   |   |   |   |
| 10. | Record the goods received and issued on the bincard   |   |   |   |   |   |
| 11. | Check storeroom requisition and prepare the goods to be issued for the hotel department requesting the goods  |   |   |   |   |   |
| 12. | Prepare reports for write-off goods   |   |   |   |   |   |
| 13. | Prepare report for slow moving items/goods  |   |   |   |   |   |
| 14. | Prepare/Complete purchase requisition for items/goods in need   |   |   |   |   |   |
| 15. | Control food and beverage cost with record all the food, beverage and material supplies (in-and-out) into the cardex  |   |   |   |   |   |
| 16. | Control food and beverage cost with calculate the unit cost in the cardex on the basis of the methods used (FIFO, LIFO, or Moving Average)                                      |   |   |   |   |   |

# SNA XIII

*Symposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*

Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

www.sna13purwokerto.com

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 17. | Control food and beverage cost with prepare daily food and beverage cost                                      |  |  |  |  |  |
| 18. | Control food and beverage cost with make weekly or monthly inventory  |  |  |  |  |  |
| 19. | Control food and beverage cost with prepare food & beverage cost reconsiliation                               |  |  |  |  |  |
| 20. | Control food and beverage cost with prepare standard recipe card  |  |  |  |  |  |
| 21. | Control food and beverage cost with make a market survey  |  |  |  |  |  |
| 22. | Control food and beverage cost with prepare distribution of employees meal                                    |  |  |  |  |  |
| 23. | Control food and beverage cost with prepare material & supplies cost reconsiliation based on chart of account |  |  |  |  |  |
| 24. | Check supplier supporting document-document: purchase requisition, purchase order, and receiving record       |  |  |  |  |  |
| 25. | Prepare request for cheque and produce request cheque   |  |  |  |  |  |
| 26. | Prepare report such as: deposit report, aging summary, debt recapitulation                                    |  |  |  |  |  |
| 27. | Prepare/make guest bill   |  |  |  |  |  |
| 28. | Complete guest bill   |  |  |  |  |  |
| 29. | Receive payment: in cash, transfer to room account/charged, by credit card                                    |  |  |  |  |  |
| 30. | Saya sering melakukan introspeksi untuk menemukan kembali hal-hal yang penting dalam hidup saya               |  |  |  |  |  |
| 31. | Prepare summary of food & beverage, prepare cash transmittal to be sent                                       |  |  |  |  |  |
| 32. | Prepare check-out guest bill  |  |  |  |  |  |
| 33. | Check support bill (Guest bill transferred)   |  |  |  |  |  |
| 34. | Check the amount of cash float  |  |  |  |  |  |
| 35. | Deal with check-out guest   |  |  |  |  |  |
| 36. | Receive payment; in cash, by credit card  |  |  |  |  |  |
| 37. | Complete the guest bill   |  |  |  |  |  |
| 38. | Deal with safety box  |  |  |  |  |  |
| 39. | Prepare cash summary  |  |  |  |  |  |
| 40. | Prepare cash transmittal envelope to  |  |  |  |  |  |
| 41. | Check cash transmittal envelope and   |  |  |  |  |  |
| 42. | Prepare cash receipt recapitulation   |  |  |  |  |  |
| 43. | Prepare out going cash for payment by   |  |  |  |  |  |
| 44. | Prepare deposit receipt for Banks   |  |  |  |  |  |
| 45. | Prepare records for balance of Bank account   |  |  |  |  |  |
| 46. | Prepare report including: voucher journal cash received, voucher journal of cheque register                   |  |  |  |  |  |
| 47. | Receive masterbill ledger transaction   |  |  |  |  |  |
| 48. | Check the accuracy and completeness   |  |  |  |  |  |
| 49. | Prepare invoice   |  |  |  |  |  |
| 50. | Keep a copy of invoice according to   |  |  |  |  |  |

# SNA XIII

*Symposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
www.sna13purwokerto.com

---

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 51. | Anmed invoice if required   |  |  |  |  |  |
| 52. | Send letter of payment request  |  |  |  |  |  |
| 53. | Check and record payment for every invoice  |  |  |  |  |  |
| 54. | Send letter of compliance for unpaid transaction exceeding the time limit of payment in the |  |  |  |  |  |
| 55. | Prepare A/R Aging Trial Balance   |  |  |  |  |  |
| 56. | Check the Hotel income/takings: Collect the data required like room                         |  |  |  |  |  |
| 57. | Check the Hotel income/takings: Spaeate/break down sales into net sales                     |  |  |  |  |  |
| 58. | Check the Hotel income/takings: Adjust the guest credit                                     |  |  |  |  |  |
| 59. | Check the Hotel income/takings: Prepare report  |  |  |  |  |  |
| 60. | Voucher journal, income journal and adjustment journal                                      |  |  |  |  |  |

# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---



# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---

# SNA XIII

*Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
[www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com)

---