ISSN 2252-5564

Volume IV, Nomor 1, April 2015

JURNAL MANAJEMEN

**DITERBITKAN OLEH :
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)
PEMATANGSIANTAR**

Jurnal Manajemen	Volume IV	Nomor 1	Hal 1 - 46	Pematangsiantar	ISSN 2252-5564

JURNAL MANAJEMEN

Volume 4, Nomor 1, APRIL 2015

Jurnal Manajemen adalah merupakan wadah informasi bidang manajemen berupa hasil penelitian, studi kepustakaan maupun tulisan ilmiah. Terbit pertama kali tahun 2012 dengan frekwensi terbit dua kali setahun pada bulan april dan oktober

Penanggung jawab :
Elidawaty Purba, SE.MSi
(dekan Fakultas Ekonomi-USI)
Pimpinan Redaksi :
Taufik Parinduri, SE.Msi

Editor
Ketua :
Galumbang Hutagalung, SE.Msi, PhD

Anggota Editor :
Liharman Saragih, SE.MM
Pandapotan Simatupang, SE.MM
Eva Sriwiyanti, SE.AK.Msi

Staff:
Darman Sinaga, SH

Alamat Redaksi : Program Studi Manajemen – Universitas Simalungun Jl. Sisingamangaraja Barat ,
Pematangsiantar,
Telp :
E-mail : lihar77@yahoo.com

Jurnal Manajemen Diterbitkan Oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Simalungun, Pematangsiantar. Dekan : Elidawaty Purba, Msi, Ketua Jurusan: Galumbang Hutagalung,
SE.MSi.PHD

JURNAL MANAJEMEN

Volume 4, Nomor 1, April 2015

DAFTAR ISI

Pengaruh Komunikasi Dalam Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer..... Galumbang Hutagalung, SE.MSi, PhD	Hal 1-13
Analisis Faktor – Faktor Yang Mendorong Pelaku Usaha Mikro Memulai Usaha Pada Pasar/Onan Baru Pangururan, Samosir..... Liharman Saragih, SE.MM	14-22
Pengaruh Rasio Jumlah Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lihou Kabupaten Simalungun..... Eva Sriwiyanti, SE.Msi	23-29
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Manajerial..... Taufik Parinduri, SE.Msi	30-38
Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan Dan Pengelolaan Asset Daerah (DPPKAD) Kota Pematangsiantar..... Pandapotan Simatupang, SE.MM	39-42
Analisis Strategi Pengembangan Usaha <i>Credit Union</i> Saroha Pematangsiantar..... Risma Nurhaini Munthe, SE, M.Si	43-46

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI MANAJERIAL

Oleh :

TAUFIK PARINDURI, SE.MSi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial bagi lulusan sarjana akuntansi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dapat diperoleh dengan teknik snow balling. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah lulusan sarjana akuntansi dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia yang sudah bekerja pada berbagai sektor kegiatan ekonomi seperti di Jakarta, Surabaya dan Malang.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan penting, diantaranya adalah sarjana akuntansi mempunyai kompetensi teknis namun tidak berpengaruh dalam pembentukan kompetensi manajerial, pengalaman kerja berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi manajerial; pelatihan akan memperkuat pengaruh pembentukan kompetensi manajerial, dan pendidikan profesi akuntan juga memperkuat pengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial bagi lulusan akuntansi yang sudah bekerja.

Kata Kunci : Kompetensi Sarjana Akuntansi, Kompetensi Manajerial, Motivasi Berprestasi, Pengalaman Kerja, Partial Least Square .

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang terjadi adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber daya manusia (SDM). Sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan, peranan SDM perusahaan sangat penting dalam mendorong ekspansi perusahaan pada kapasitas produk yang diinginkan. Dengan penguasaan tingkat kompetensi yang memadai, perusahaan dapat melakukan kegiatan usahanya secara lebih efektif, efisien, berdayasaing dan berkinerja tinggi (Thomas, 2009). Secara lebih khusus bagi para manajer perusahaan, penguasaan kompetensi akan dapat memberikan keleluasaan baginya dalam mengoptimalkan pemanfaatan SDM yang ada dalam pencapaian tujuan perusahaan (Lockett, 1992).

Dalam kaitannya dengan perkembangan tersebut, Draft (2003) mengindikasikan terjadinya *fundamental transformation* yang dramatis pada

manager's job. Transformasi yang terjadi merefleksikan perubahan paradigma dari paradigma yang lama (ditandai dengan *old workplace*) ke paradigma baru (ditandai dengan adanya *new workplace*). Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut pada akhirnya dapat mempengaruhi karakteristik organisasi, kekuatan organisasi dan kompetensi manajerial dalam manajemen organisasi.

Salah satu butir dari *standard of ethical conduct* dari Institute of Management Accountants di Amerika adalah kewajiban akuntan manajemen untuk secara terus menerus mengembangkan kemampuannya dengan selalu berusaha menambah pengetahuannya dan meningkatkan keahliannya. Bagi akuntan publik hal ini dipenuhi dengan mengikuti Program Profesional Berkelanjutan (PPL). Bagi internal auditor ada juga program semacam itu melalui Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPAI). Namun bagi akuntan manajemen lainnya, program profesional berkelanjutan yang terstruktur

dan terpantau tidak ada. Pengembangan diri mereka diserahkan pada upaya mereka masing masing. Hasil penelitian beberapa akuntan di Indonesia mengungkap kesenjangan kompetensi akuntan adalah:

Berdasarkan pada uraian uraian peneliti terdahulu, peneliti belum menemukan adanya penelitian lain yang memprediksi hubungan kompetensi seorang lulusan sarjana akuntansi terhadap pembentukan kompetensi manajerial apalagi jika sarjana tersebut mengalami pendidikan dan pelatihan profesi apakah pengaruhnya terhadap kompetensi manajerial mereka?

Peran perguruan tinggi dalam membekali lulusannya agar sesuai dengan tuntutan *skill* di pasar sangat tergantung dari proses pembelajarannya. Output dari proses pembelajaran yang ada tersebut pada akhirnya dapat membentuk suatu kompetensi yang unik dan spesial, sehingga dapat, menjadi nilai tambah yang dapat meningkatkan *bargaining power* dalam memasuki pasar kerja. Dalam bidang akuntansi, kompetensi seorang

Rumusan masalah

Sejalan dengan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi sarjana S1 Akuntansi berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial ?
2. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial ?
3. Apakah motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial ?
4. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial ?
5. Apakah pendidikan profesi mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial ?

Tujuan penelitian :

1. Mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi Sarjana S1 Akuntansi

terhadap pembentukan kompetensi manajerial.

2. Mengukur dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pembentukan kompetensi manajerial.
3. Mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap pembentukan kompetensi manajerial.
4. Mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pembentukan kompetensi manajerial.
5. Mengukur dan menganalisis pengaruh pendidikan profesi terhadap pembentukan kompetensi manajerial.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian lain oleh Silalahi (2007) mengenai kompetensi manajerial dari seorang sarjana, kualitas dan relevansi kompetensi sarjana tehnik mesin terhadap profesionalisme dan kinerja tenaga kerja sarjana tehnik mesin pada industri manufaktur. Obyek penelitiannya adalah 120 sarjana tehnik mesin yang bekerja pada industri manufaktur yang mengaplikasikan ketrampilan *engineering* di Jawa Timur. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas, relevansi, kompetensi, tenaga kerja sarjana tehnik mesin (S1) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas tenaga kerja sarjana mesin pada industri manufaktur .

Penelitian oleh Chong (2008) menganalisis asesmen pada kompetensi manajerial terhadap manajer perusahaan yang berasal dari negara-negara Asia Timur dan Amerika. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki manajer dari berbagai negara yang berbeda sangat ditopang oleh faktor budaya yang dibangun dari personaliti dan perilaku. Dalam hal ini dampak dari asesmen kompetensi manajerial dipengaruhi oleh persepsi status, kebutuhan konsultasi dan tingkat keterbukaan komunikasi antara manajer dan bawahannya. Selanjutnya penelitian tersebut juga menekankan kebutuhan organisasi untuk membedakan kemampuan *technical skills* dari

personalia yang berasal dari ragam budaya berbeda dan mengembangkan manajer-manajer yang berbeda kebangsaan dan budaya.

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa pembentukan kompetensi manajerial memiliki dimensi yang sangat luas. Hal ini disebabkan karena eksistensi manusia sebagai *human of factor production* memiliki fungsi utama dalam menghasilkan sebuah output. Dalam hal ini kompetensi manajerial menggambarkan segenap kekuatan dalam diri seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara baik.

Tinjauan Teori

Relevansi Kompetensi Sarjana Akuntansi dengan Kompetensi Manajerial

Kompetensi Sarjana Akuntansi yang dimaksud adalah kompetensi seorang pemula didalam dunia kerja dimana kompetensinya didapat kan dari bangku kuliah. Hal ini didapat selama proses pendidikan melalui pembelajaran Mata Kuliah Keilmuan dan Ketrampilan serta Mata Kuliah Keahlian Berkarya untuk membantu Kompetensi Utama dan Kompetensi Pendukung. Sedangkan Matakuliah Pengembangan Kepribadian dan Mata Kuliah Berkehidupan adalah untuk membentuk Kompetensi Dasar dan Kompetensi khusus. (Kepmendiknas no 45/U/2002 tentang kurikulum inti pendidikan tinggi)

Kompetensi Managerial adalah Kompetensi pada saat individu sudah berkarir di dunia kerja dengan menduduki jabatan manajerial. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia yang mengacu ke *International Education Standards*, seorang Akuntan harus memiliki tiga kompetensi utama:

- ✓ Pengetahuan Akuntansi dan Keuangan
- ✓ Pengetahuan Bisnis dan Organisasi
- ✓ Pengetahuan dan Kompetensi Teknologi Informasi
- ✓ Kemampuan Profesional

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Manajerial

Motivasi berprestasi individu adalah bagaimana individu merealisasikan konsep dirinya untuk hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang disukainya yang merupakan refleksi apresiasi orang lain terhadap kemampuannya. Jika seorang manajer bekerja dengan koleganya maka dia membutuhkan bantuan koleganya untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang artinya motivasi berprestasi individu akan terakumulasi dalam motivasi kelompok yang mana motivasi ini akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Manajerial

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Individu yang tidak mempunyai pengalaman dalam organisasi yang besar dan kompleks tidak mungkin bisa mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Namun pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah sesuai dengan perubahan waktu dan lingkungan.

Pengaruh Pendidikan Profesi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Manajerial

Pendidikan profesi dan pelatihan merupakan suatu Pengetahuan dan Ketrampilan tambahan yang akan memperkuat profesionalisme seseorang menjadi Akuntan setelah mereka lulus dari pendidikan S1 Akuntansi. Secara teoritik Nadler (1990: 1.20-1.22) mengatakan bahwa pendidikan adalah belajar mempersiapkan invidu untuk pekerjaan

yang berbeda pada masa yang akan datang.

3. KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan studi, studi pustaka serta uraian tersebut di atas, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual penelitian seperti pada gambar berikut ini :

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep seperti tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ Kompetensi sarjana akuntansi jenjang S1 berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial
- H₂ Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial
- H₃ Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial
- H₄ Pelatihan akan memperkuat pengaruh kompetensi sarjana akuntansi terhadap pembentukan kompetensi manajerial
- H₅ Pendidikan profesi akan memperkuat pengaruh kompetensi sarjana akuntansi terhadap pembentukan kompetensi manajerial

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel penelitiannya sebagai berikut ini :

1. Kompetensi sarjana Akuntansi (X1) adalah kemampuan seorang lulusan sarjana akuntansi dalam penguasaan ilmu akuntansi dan ketrampilan

mengaplikasikannya dalam dunia kerja. Kompetensi tersebut dapat diuraikan lagi menjadi sebagai berikut ini (kepmendiknas no.045/u/2002):

X_{1.1} Pengalaman memperoleh mata kuliah keilmuan dan ketrampilan (MKKK) dan mata kuliah keahlian berkarya (MKKB).

X_{1.2} Pengalaman memperoleh mata kuliah perilaku berkarya (MKPB) dan matakuliah berkehidupan bersama (MKBB).

X_{1.3} Pengalaman mengikuti kegiatan ekstra kurikuler atau organisasi kemahasiswaan pada waktu kuliah S1.

2. Pengalaman kerja (X2) adalah lamanya seseorang bekerja dalam bidangnya dan pengalaman selama menjalankan pekerjaan yang pernah dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya (Paloniemi, 2006:446). Pengukuran variabel Pengalaman Kerja (X2) meliputi beberapa indikator seperti :

X_{2.1} Masa kerja tiap jabatan yang pernah dijabat (Supardi,dkk, 2009).

X_{2.2} Jenis-jenis pekerjaan yang pernah dijabat (Long,2008).

X_{2.3} Relevansi jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan (Silalahi, 2007).

3. Motivasi berprestasi (X3) adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan guna memenuhi kebutuhannya. (Robinson, 1991:220). Untuk mengukur kebutuhan individu Mc Clelland mengelompokkan dengan indikator indikator sebagai berikut:

X_{3.1}: Kebutuhan Prestasi

X_{3.2}: Kebutuhan berafiliasi

X_{3.3}: Kebutuhan kekuasaan

4. Kompetensi manajerial (Y) adalah kemampuan seorang lulusan sarjana akuntansi dalam penguasaan ilmu ilmu akuntansi dan ketrampilan mengaplikasikannya dalam dunia kerja dengan melaksanakan etika sebagai seorang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan manajerial dalam pengelolaan sumber daya organisasi (Nordaugh,1993). Pengukuran variabel Kompetensi Manajerial (Y) menurut Ikatan Akuntan

Indonesia yang mengacu pada dengan indikator sebagai berikut :

- Y₁ Pemahaman konsep dan pengetahuan (*Knowledge and Understanding*) mengenai bidang akuntansi dan keuangan. (Flamholtz, 1985).
- Y₂ Ketrampilan mengaplikasikan pengetahuan, menggunakan peralatan berbasis teknologi informasi dan komunikasi di bidang Akuntansi dan keuangan (Palmer, 2004:894).
- Y₃ Kemampuan manajerial dan *softskill* (Abraham, dkk, 2001)
- Y₄ Perilaku atau sikap kerja dalam menjalankan kode etik (Palmer, 2004:894).
5. Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi (Supardi, dkk, 2009). Pengukuran variabel pelatihan (Z₁) mengacu pada beberapa indikator sebagai berikut ini :
- Z_{1.1} Pelatihan Managerial dan *softskill* (*leadership, motivasi, decision making* Bahasa Inggris, Teknologi Informatika). (Palmer, dkk, 1989; Lim Teo, 2998).
- Z_{1.2} Pelatihan Tehnikal (Keuangan, Akuntansi dan Perpajakan) (Katz dalam Stoner and Freeman (1998).
- Z_{1.3} Relevansi Pelatihan dengan bidang tugas (Silalahi, 2007).
6. Pendidikan profesi adalah proses pendidikan tambahan yang diperlukan seorang sarjana akuntansi mendapatkan pengakuan profesional sebagai seorang akuntan (Long, 2008; Supardi, dkk, 2009). Pengukuran variabel pendidikan profesi (Z₂) mengacu pada silabus PPA dengan SK KERPA No: KEP 003/SK/KERPA/IAI/II/2006 tgl 14 Februari 2006 meliputi indikator:
- Z_{2.1} Pemahaman konsep mata kuliah dalam kurikulum PPA.
- Z_{2.2} Relevansi pendidikan profesi dengan bidang tugas (Kraemmergard, 2002).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory Research*. Penelitian

explanatory dilakukan untuk memberikan penjelasan dan gambaran mengenai suatu fenomena yang dikembangkan dalam model analisis. Jenis penelitian ini biasanya melihat fenomena yang terjadi, dan dari fenomena yang ada kita bisa mengembangkan model baru untuk melengkapi penelitian yang bersangkutan (Cooper dan Schindler, 2003). Sedangkan Data dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder.

Populasi pada penelitian ini adalah alumni lulusan akuntansi perguruan tinggi yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintahan. Wilayah populasi adalah kota-kota basis industri dan pendidikan akuntansi di Indonesia (Jakarta, Surabaya, Malang). Pengambilan sampel dibatasi dilakukan dengan menggunakan metode *Snow Ball (snow ball sampling)*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang pada mulanya jumlahnya kecil tetapi makin lama makin banyak berhenti sampai informasi yang didapatkan dinilai telah cukup. Teknik ini baik untuk diterapkan jika calon responden sulit untuk identifikasi (Nurchayyo, 2010).

Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan secara terstruktur antar variabel sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis adalah analisis PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Sarjana Akuntansi Jenjang S1 Terhadap Pembentukan Kompetensi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa kompetensi sarjana akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi manajerial bagi lulusannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,012 dan $p = 0,837$. Hasil penelitian ini mengandung arti bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang sarjana akuntansi belum cukup mampu secara signifikan membangun sebuah kompetensi manajerial yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Kompleksitas bidang pekerjaan yang terjadi di perusahaan tidak hanya dapat diatasi oleh kemampuan teknis saja terkait dengan bidang akuntansi. Akan tetapi juga dibutuhkan kemampuan-kemampuan lain seperti diungkapkan oleh Stuart dan Lindsay (1997:28) di atas. Dinamika yang terjadi di lingkungan ekonomi dan bisnis yang ditopang oleh perkembangan teknologi komunikasi dan informasi berjalan sedemikian cepat, sehingga membutuhkan keahlian dan ketrampilan lain yang dibutuhkan perusahaan. Komunikasi personal tidak hanya searah saja tetapi sudah bersifat arus bolak-balik baik secara vertikal dan horizontal. Pada tataran inilah dibutuhkan kompetensi manajerial yang handal yang dapat mengakomodir baik kepentingan perusahaan dan kepentingan konsumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Palmer, dkk (1989) yang mengungkapkan bahwa faktor pendidikan memiliki peran kecil dalam pembentukan kompetensi manajerial di perusahaan. Hal ini terjadi karena desain pendidikan yang ada hanya berorientasi pada pemahaman teori saja, hanya berorientasi pada pencapaian *grade* atau nilai tertentu (pembatasan target) dan penggunaan teknologi (misal komputer) terpisah dari proses belajar Gaspersz (2005). Dari beberapa temuan Gaspersz tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya lulusan perguruan tinggi khususnya di bidang akuntansi belum mampu untuk membaca peluang kompetensi manajerial yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja dan masih hanya berfokus pada egoisme pembelajaran yang hanya berorientasi pada pencapaian nilai tertinggi dalam pendidikannya.

5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pembentukan Kompetensi Manajerial

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stenlund dan Horte (1999) di Swedia tentang keterkaitan pengalaman kerja karyawan terhadap kompetensi yang dimilikinya dalam bekerja. Berdasarkan

hasil penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa pengalaman pekerja merupakan salah satu unsur pembentuk nilai (*value*) seseorang dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Dalam hal ini pengalaman kerja yang baik akan memberikan nilai tambah tersendiri dalam pembentukan kompetensi seseorang. Nilai tersebut berkenaan dengan jejak rekaman yang diperolehnya dalam menjalankan di bidangnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kvalsaughen (2009) dalam mengidentifikasi hubungan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja (*demographic characteristic*) dengan pembentukan kompetensi manajerial (*manajerial competence*) para manajer di perusahaan multinasional. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan adanya relevansi antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh para manajer perusahaan. Pengalaman kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari individu dalam membangun psikologi dirinya dalam bekerja.

Demikian juga temuan Mustofa (2007) terhadap 40 Manager dan Supervisor Audit di Indonesia yang menunjukkan beberapa kelemahan lulusan akuntan, yakni : Kurangnya kemampuan mengaplikasikan PSAK, Teori Perpajakan, Auditing, Analisa Laporan Keuangan dalam praktek dunia usaha. Sarjana akuntansi yang baru lulus tidak siap untuk langsung bekerja mempraktekan kemampuannya mengikuti perkembangan dunia usaha.

5.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Pembentukan Kompetensi Manajerial

Dalam kaitannya dengan kompetensi manajerial, motivasi berprestasi pada dasarnya dapat berperan dalam membentuk karakter seseorang dalam bidang pekerjaannya. Motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan memperkuat karakter seseorang dalam menjalankan

yang mampu memajetkannya seperti kemampuan komunikasi yang berakibat *accrual* dan *audit effort* dan kemampuan untuk melakukan inovasi untuk berkembang. Dalam hal ini menurut Aka bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam berbagai situasi.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi manajerial. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,343 dan $p = 0,000$ yang berarti adanya pengaruh yang berarti signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi manajerial. Hasil penelitian ini mengandung arti bahwa motivasi berprestasi kerja karyawan lulusan Akuntansi mampu meningkatkan kompetensi manajerial yang dibutuhkan oleh tuntutan dunia kerja (perusahaan). Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa kompetensi manajerial dibangun atas pilar-pilar penting yang membantu perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing di pasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Lim Theo (2008) berupaya untuk mengidentifikasi peranan dari motivasi dalam pembentukan kompetensi guru di Korea. Namun demikian dalam penelitiannya tersebut hanya disebutkan secara deskriptif variabel motivasi dan kompetensi. Hasil penelitiannya memberikan kesimpulan adanya keterkaitan antara motivasi dalam pembentukan kompetensi guru di Korea.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kraemmergaard (2002) yang membahas pembentukan kompetensi pada aspek *personality*, *technological* dan *business*. Perbedaan hasil penelitian ini dapat terjadi karena adanya perbedaan dalam pengukuran dalam motivasi. Padahal menurut Cheng dan Dainty (2003) kompetensi merupakan pilar penting dalam *human resources management*. Didalamnya terdapat

standar nilai yang menunjukkan kemampuan, sikap, pengetahuan dan keterampilan/kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Pendidikan Profesi Akan Memperkuat Pengaruh Kompetensi Sarjana Akuntansi Terhadap Pembentukan Kompetensi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pendidikan profesi akan memperkuat pengaruh kompetensi sarjana akuntansi terhadap pembentukan kompetensi manajerial adalah signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dari adanya pengaruh interaksi kompetensi sarjana akuntansi dengan pendidikan profesi (X_1Z_1) terhadap kompetensi manajerial yang signifikan, yaitu dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,350 dan $p = 0,000$.

Dari data yang terkumpul 25% responden (26 orang) menyatakan memilih jawaban "tidak faham" terhadap semua pertanyaan pada variabel pendidikan profesi, makna dari jawaban ini bahwa pilihan jawaban tersebut bahwa mereka tidak pernah mengikuti Pendidikan Profesi Akuntan, karena pilihan jawaban tidak faham dengan skor 1 merupakan alternatif pilihan bagi responden yang tidak pernah mengalami Pendidikan Profesi Akuntan. Sedangkan 38% menyatakan bahwa materi perpajakan, pasar modal dan kode etik akuntan yang diberikan pada program Pendidikan Profesi Akuntan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas tugas mereka. Hasil penelitian ini mengandung arti bahwa pendidikan profesi mampu bersinergi dengan kompetensi sarjana akuntansi jenjang S1 untuk mendukung peningkatan kompetensi manajerial mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pendidikan profesi akuntansi (PPA) di Indonesia belum sepenuhnya menjembatani kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia bisnis. Kemampuan-kemampuan non teknis seperti tercantum dalam KSAs (Palmer,

2004:890) belum banyak diadopsi dalam pengembangan pendidikan profesi akuntan di Indonesia. Sebagai akibatnya muncul kesenjangan antara kemampuan yang dihasilkan dalam pendidikan PPA dengan kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam dunia kerja dan dunia industri.

Dalam kaitannya dengan perubahan yang

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Sarjana akuntansi jenjang cukup kompeten untuk melaksanakan tugas tugas teknis bidang akuntansi, tetapi kompetensi tersebut belum cukup signifikan berpengaruh membentuk kompetensi manajerial.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pembentukan kompetensi manajerial bagi lulusan sarjana akuntansi.
3. Motivasi berprestasi para sarjana akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi manajerial. Berdasarkan hasil penelitian ini juga mengandung arti bahwa kemampuan lulusan sarjana akuntansi untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam kaitannya dengan perolehan penghargaan, bersosialisasi dengan lingkungan kerja dan mendorong orang lain untuk berprestasi mampu untuk membangun kompetensi manajerial perusahaan.
4. Pelatihan memperkuat pengaruh kompetensi lulusan sarjana akuntansi terhadap pembentukan kompetensi manajerial adalah signifikan. Dalam hal ini perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan transparan membutuhkan kemampuan manajerial yang handal bagi seluruh karyawan perusahaan.

5.

Saran

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut ini.

1. Pemerintah dan Perguruan Tinggi Pembelajaran dalam bentuk pemagangan di bidang akuntansi dan keuangan sangat diperlukan bagi sarjana akuntansi, karena dengan cara ini merupakan salah satu alternatif mengurangi kesenjangan kompetensi sarjana akuntansi akibat dari kurangnya pengalaman kerja.

2. Ikatan Akuntan Indonesia

Pengembangan pendidikan profesi akuntan tidak hanya diarahkan pada peningkatan kualifikasi akuntan publik, namun juga diperlukan program pendidikan profesi akuntan untuk kualifikasi akuntan manajemen. Ikatan Akuntan Indonesia perlu memberikan pelatihan-pelatihan tambahan kepada para akuntan guna meningkatkan kemampuan kompetensi manajerial mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Asthon, A.H., 1991. *Experience and Error Frequency Knowledge as Potential Determinants of Audit Expertise. The Accounting Review*. April, 218-239.
- Abraham, Steven E., Lanny A Kams, Kenneth Shaw and MA Mena, 2001. Managerial Competencies and the Managerial Performance Appraisal Process, *Journal of Management Development*, 20 (10) :842-852
- Boyatzis, R.E., 1982. *The Competent Manager: a Model for Effective Performance*, McBer and Co. Wiley
- Bratton, DA, 1998. Develop a Framework of Core Competencies, *Credit Union Magazine*, 64(10):17-18
- Brunner, G.F., 2001. The IRI Medalist's Address: The Tao of Innovation, *Res. Technol Manage*, 44(I):45-51
- Cheng, Eddy WL, Ho Danny CK, 2001. Review of Transfer or Training, *Studies in The Past Decade, Journal Personel HRD Review*, Vol.30, No.1, Page 23-39.
- Chong, Eric, 2008. Managerial Competency Appraisal : A cross-cultural study of American and East

Asian managers, Journal of Business Research, Volume 61, Issue 3, Maret :191-200

Cockerill, Tony, John Hunt and H. Schoder, 1995. managerial Competencies: Fact or Fiction? Business Strategy Review, 6 (3):1-12

Darwin, Ali, 2006. Laporan Keberlanjutan ;Kompetensi Baru Profesi Akuntan Manajemen ?, Economics Business Accounting Review, Edisi II/April:113-124

Draf, Richard L, 2003. *Management*, Sixth edition, Thomson:South Western West

Duncan, W.J, 1978. *Essentials of Management*, Hinsdale, IL: Dryden

Fahy, Martin, Jeremy Rochi dan Anastasia Weiner, 2005. *Beyond Governance*, John Wiley & Sons, New York

Flamholtz, E.G, 1985. *Human Resources Accounting*, Jossey-Bass Publisher, San Fransisco

Fletcher, S, 1991. *Standards and Competence: a Practical Guide for Employers, Managers and Trainers*, Kogan Page

Forgaty, Timothy J dan Lawrence P Kalbers, 1995. Professionalisme and Its Consequences: A Study of Internal Auditors Auditing, A Journal of Practise & Theory, Vol.14, No.1, Spring