

KONFERENSI ILMIAH AKUNTANSI I

SEMINAR, CALL FOR PAPERS, STUDENT COLLOQUIUM



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
The Indonesian Institute of Accountants
Kompartemen Akuntan Pendidik
Wilayah Jakarta - Banten

Ikatan Akuntan Indonesia
Kompartemen Akuntan Pendidik

B1.6

Bekerjasama dengan



MERCU BUANA
Universitas
Mercu Buana



UIN
Universitas
Islam Negeri



Universitas
Trisakti



Universitas
Nasional



UPR "Veteran"
Jakarta



Universitas
Muhammadiyah
Jakarta



STIE
HAWAMANGUN



Universitas
17 Agustus 1945
Jakarta



KALBIS
Institute



STIE
Buddhi



INSTITUT BISNIS
Nusantara

TEMA

**"Sinergitas Peran Akuntan dan
Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Dalam Meningkatkan
Transparansi dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan"**

PROCEEDINGS

Didukung Oleh :



PT. Surya Inti Sawit Kahuripan



Ruang Auditorium Lantai 7 Gedung Tower
Universitas Mercu Buana, Jl. Meruya Selatan No 1,
Kembangan, Jakarta Barat.

Rabu - Kamis, 26 - 27 Februari 2014

Sekretariat IAI KAPd JB

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mercu Buana
Jl. Meruya Selatan No. 1
Jakarta Barat 11650.
Telp (5840816, ext. 5303,
Fax (021) 5871312.
Home Page: www.kia.iaikapdjb.org
E-mail: kia.iaikapdjb@gmail.com

ISBN

978-602-18898-1-7



PROCEEDINGS

KONFERENSI ILMIAH AKUNTANSI I

2014

**IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
(IAIKAPd)
JAKARTA BANTEN**

*Ruang Auditorium Lantai 7
Gedung Tower Universitas Mercu Buana
Jl Meruya Selatan No 1
Kembangan Jakarta Barat*

Kata Pengantar

KETUA PANITIA KONFERENSI ILMIAH AKUNTANSI 1

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, bahwa Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik (IAI KAPd) Wilayah Jakarta-Banten bekerjasama dengan Universitas Mercu Buana, Universitas Trisakti, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Rawamangun, Universitas Veteran UPN Jakarta, Institut Bisnis Nusantara, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Universitas Islam Negeri Jakarta, STIE Buddhi Tangerang, Universitas Nasional, dan STIE Kalbis menyelenggarakan Konferensi Ilmiah Akuntansi dengan tema : **"SINERGI PERAN AKUNTAN DAN OTORITAS JASA KEUANGAN DALAM MENINGKATKAN TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PELAPORAN KEUANGAN"**.

Konferensi ini diselenggarakan dalam rangka pengembangan keilmuan pada bidang Akuntansi di Indonesia. Kegiatan konferensi ini dilaksanakan dengan tujuan mengelaborasi praktik dan riset tidak hanya di bidang akuntansi tetapi juga bidang ilmu lain yang relevan.

Kegiatan ini terbagi dalam 4 kelompok kegiatan sebagai berikut:

1. Seminar nasional
2. Student Colloquium untuk S1, S2 dan S3
3. Workshop Metodologi Penelitian Akuntansi
4. Call for Papers

Melalui kegiatan Konferensi Ilmiah Akuntansi yang pertama ini, Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik (IAI KAPd) Wilayah Jakarta & Banten bersama berbagai Perguruan Tinggi di wilayah Jakarta dan Banten, mengusung sebuah isu aktual yang diharapkan dapat menjembatani harmonisasi sinergitas peran antara Otoritas Jasa Keuangan dengan Profesi Akuntan di Indonesia yang diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas lembaga keuangan.

Panitia penyelenggara menyampaikan terimakasih kepada semua pihak terutama para pemakalah dari berbagai Perguruan Tinggi Di Indonesia yang telah berpartisipasi dalam kegiatan Konferensi Ilmiah Akuntansi 1 ini.

Jakarta, 12 Februari 2014

Panitia Konferensi Ilmiah Akuntansi 1

Ketua Panitia,



Dr. Istianingsih, Ak.

Kata Sambutan

KETUA IKATAN AKUNTAN INDONESIA KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat, Barokah serta Perkenan-Nya sehingga dapat terselenggaranya kegiatan ilmiah tingkat nasional dalam bidang Akuntansi dengan agenda: Seminar, *Call for Papers* dan *Students Colloquium*. Kegiatan ini dinamakan dengan sebutan **Konferensi Ilmiah Akuntansi (KIA)**. Kegiatan Konferensi Ilmiah Akuntansi ini merupakan salah satu program kerja IAI KAPd Wilayah Jabodetabek dan Banten yang bertujuan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Akuntansi yang sekaligus sebagai media komunikasi ilmiah antar kalangan perguruan tinggi di seluruh Indonesia dengan dunia praktik, yang dikemas melalui kegiatan seminar ilmiah, presentasi proposal penelitian ilmiah, dan presentasi paper hasil penelitian.

Eksistensi Konferensi Ilmiah Akuntansi ini diharapkan dapat melengkapi forum-forum ilmiah Akuntansi yang sudah ada sebelumnya, seperti Simposium Nasional Akuntansi atau forum ilmiah Akuntansi lainnya. Namun demikian, ada hal yang berbeda dan unik dari kegiatan ini dibanding dengan forum ilmiah akuntansi lainnya. Dalam Konferensi Ilmiah Akuntansi ini ada Sesi *Students Colloquium*. *Students Colloquium* biasanya diperuntukkan bagi mahasiswa S3 untuk mempresentasikan proposal penelitiannya. Namun demikian, dalam kegiatan ini tidak hanya memberikan kesempatan kepada mahasiswa S3 saja, melainkan juga memberikan kesempatan kepada mahasiswa S2 dan S1 Akuntansi di seluruh Indonesia untuk turut berperan serta dalam mempresentasikan proposal penelitiannya agar mendapatkan telaah dan masukan dari para pakar di bidang akuntansi, sehingga diharapkan memperoleh hasil penelitian yang berkualitas.

Program Konferensi Ilmiah Akuntansi ini rencananya akan dilaksanakan secara reguler. Perguruan Tinggi di Wilayah Jabodetabek & Banten (baik Negeri maupun Swasta) akan diberikan kesempatan sebagai penyelenggara kegiatan ini secara bergantian. Kesempatan pertama sebagai penyelenggara kegiatan Konferensi Ilmiah Akuntansi Tahun 2014 ini diberikan kepada Universitas Mercu Buana Jakarta.

Ucapan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya diberikan kepada para pengurus Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik (IAI KAPd) Wilayah Jabodetabek dan Banten Periode 2012-2014, segenap panitia Konferensi Ilmiah Akuntansi Pertama (KIA I) Tahun 2014, serta semua pihak yang turut serta dalam mendukung kesuksesan terselenggaranya kegiatan ini. Semoga kegiatan ini membawa manfaat bagi pengembangan Akuntansi yang dapat berkontribusi bagi kemajuan dan kejayaan Bangsa Indonesia, Aamiin..

Akhir kata, semoga Allah meridhoi dan selalu memberkahi setiap niat dan langkah kita, Aamiin....

Jakarta, 13 Februari 2014
Ketua Ikatan Akuntan Indonesia
Kompartemen Akuntan Pendidik

IKATAN AKUNTAN INDONESIA
(The Indonesian Institute of Accountants)
JAKARTA

Dr. Supriyadi, M.Sc, CMA, CA, Ak

Daftar Isi

Kata Pengantar	
Kata Sambutan	
Daftar Isi	
Susunan Panitia KIA	
Data Peserta	
Susunan Acara KIA	
Jadwal Presentasi KIA	
Jadwal Presentasi Student Colloquium S3	
Jadwal Presentasi Student Colloquium S2	
Jadwal Presentasi Student Colloquium S1	
Bidang Kajian : Corporate Governance	
<i>Feedback & Feed-Forward Control System, Market Orientation & Entrepreneurship and Organizational Performance</i> Tubagus Ismail	1
<i>Kecenderungan Manajer Melakukan Dysfunctional Behavior dalam Hubungannya dengan Partisipasi Anggaran Melalui Moral Equity sebagai Variabel Moderating</i> Fara Fitriyani dan Lili Sugeng Wiyantoro	2
<i>Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia</i> Diana Suteja, Nur Izatur Rokmaniah dan Ryzkiya Noor Annisa	3
<i>Corporate Social Responsibility, Good Corporate Governance dan Intellectual Property : Strategi Non Keuangan untuk Peningkatan Nilai Perusahaan</i> Meilina Vivi Anggraeni, Provita Wijayanti, SE, MSI dan Drs. Osmed Mutaher, MSI	4
<i>Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Corporate Social Responsibility terhadap Nilai Perusahaan</i> Lidya Primta Surbakti, SE.,M.Si dan Khoirul Aswar, SE.,M.Sc	5
<i>Dampak Penerapan ISO 9001 : 2008 dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan : Implementasi Strategi Bisnis</i> Adelina Suryati, Yudhi Herliansyah dan Istianingsih	6
<i>Synergy between OJK, accountants and accounting bodies with their roles in Corporate Governance</i> Dwi Asih Surjandari, Dr, MM, Ak, CA	7
<i>Dampak Partisipasi Anggaran dan Reinforcement Contingency terhadap Komitmen Organisasi</i> Mia Selvina, Yuliansyah dan Pigo Nauli	8
Bidang Kajian : Sistem Informasi, Pengauditan dan Etika Profesi	
<i>Pengaruh Goal Commitment, Lingkungan Litigasi, Risiko Bisnis Klien, dan Tekanan Retensi Klien terhadap Penerimaan Auditor atas Metode Pilihan Klien (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)</i> Lili Sugeng Wiyantoro dan Oktina Putri Utami	9

<i>Investigasi Keluar Masuknya Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Setelah Dikeluarkannya UU No. 5 Tahun 2011: Pengaruh Faktor Karakteristik Personal Auditor terhadap Actual Turnover Decisions</i>	10
<i>Lili Sugeng Wiyantoro, Roni Budianto dan Nurhasanah</i>	
<i>Pengaruh Audit Delay, Karakteristik Auditor, Kualitas Pengendalian Internal dan Karakteristik Perusahaan terhadap Auditor Resignation (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI)</i>	11
<i>Lili Sugeng Wiyantoro, Roni Budianto dan Puteri Dewi Permatasari</i>	
<i>Liberalisasi Profesi Akuntan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Etis dan Minat Mahasiswa Memasuki Profesi Akuntan Publik</i>	12
<i>Lili Sugeng Wiyantoro, Roni Budianto dan Rika Puspita Dewi</i>	
<i>Pengaruh Auditor Brands Name dan Audit Firm Industry Specialization terhadap Audit Report LAG (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI)</i>	13
<i>Lili Sugeng Wiyantoro, Helmi Yazid dan Fenty Dwi Prasasti</i>	
<i>Pengaruh Faktor Kontingensi terhadap Desain Sistem Informasi Akuntansi (Penelitian Empiris pada Perusahaan Publik Sektor Keuangan dan Industri)</i>	14
<i>Ewing Yuvisa Ibrani dan Miftah Mubarak</i>	
<i>Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Audit Delay pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI Tahun 2010-2012</i>	15
<i>Farrah Geubrina Rezeki</i>	
<i>Pengaruh Faktor Keuangan dan Non Keuangan terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern</i>	16
<i>Kornel Sitanggang dan Noegrahini L</i>	
<i>Pengaruh Profitabilitas, Opini Audit, Umur Perusahaan dan Jenis Industri terhadap Audit Report LAG</i>	17
<i>Roro Bondhan Dewayani dan Erna Hernawati</i>	
<i>The Effect of Locus of Control, Auditor Performance, Turnover Intentions and Time Pressure to Acceptance of Dysfunctional Behaviour in Audit</i>	18
<i>Riangga Satriawan, Rini dan Yessi Fitri</i>	
<i>Pengaruh External Locus of Control, Komitmen Organisasi, Position dan Turnover Intention terhadap Dysfunctional Audit Behavior</i>	19
<i>Siti Aisyah, Prof. Dr. Abdul Hamid, MS dan Wilda Farah., SE., M.Si., Ak</i>	
<i>Pengaruh Karakteristik Komite Audit dan Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2009-2011</i>	20
<i>Desi Tya Jayanti, Rini dan Fitri Damayanti</i>	
<i>Pengaruh Mekanisme Corporate Governance terhadap Auditor Selection (Studi Empiris pada Sektor Keuangan yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2012)</i>	21
<i>Fikriatul Asasiyah, Amilin dan Soliyah Wulandari</i>	
<i>Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal (Studi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia)</i>	22
<i>Reskino dan Juwita Sari Aprilia</i>	
<i>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja</i>	

<i>Auditor pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan</i> <i>Sitti Nurhayati Nafsiah</i>	23
Bidang Kajian : Akuntansi Manajemen dan Keperilakuan	
<i>Partisipasi Anggaran : Anteseden, Intervening dan Konsekuensi</i> <i>Imam Abu Hanifah</i>	24
<i>Anomali Efisiensi Pasar Sebuah Studi Pengaruh Musiman/Calendar di Bursa Efek Indonesia Emiten LQ 45 Tahun 2010-2012</i> <i>Syahril Djaddang, AK.,M.Si,CA, Indah Masri, Ak.,M.Si,CA dan Riska Yustisiana, SE.,MBA,AFF.WM</i>	25
<i>Sifat Konservatisme dan Kualitas Laba Akuntansi Perusahaan Manufaktur di Indonesia</i> <i>Yana Ulfah dan M. Ikbal</i>	26
<i>Pengaruh Nilai Kontrak, Anggaran dan Pajak Penghasilan terhadap Laba (Studi Empiris pada Usaha Jasa Konsultan Teknik di Jakarta)</i> <i>Isa Ansori</i>	27
<i>Aspek Bias dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Produk Asuransi Jiwa</i> <i>Maria Rio Rita, Paskah Ika Nugroho dan Alvi Novia</i>	28
<i>Kinerja Supplier, Just In Time dan Kinerja Produksi Industri Elektronik di Indonesia</i> <i>Anis Rachma Utary dan M. Ikbal</i>	39
<i>Eksplorasi Bidang Akuntansi pada Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar (Studi Budidaya Gurami di Kolam Tirta Mas Desa Mekar Kondang, Kecamatan Sukadiri, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten)</i> <i>Suryadi Winata</i>	30
<i>The Application of Target Costing and Kaizen Costing in Achieving Corporate Profitability (Case Study PT. Insan Media Pratama)</i> <i>Amalia Rahmiyati, Azzam Jasin dan Yusro Rahma, SE., M.Si.</i>	31
<i>Analisis Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Job Relevant Information dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya Bagi Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Atas di Tangerang Selatan)</i> <i>Fauzi Raziz, Prof. Dr. Abdul Hamid, MS dan Yusro Rahma, SE., M.Si.</i>	32
<i>Peran Life Cycle Stage dalam Memoderasi Hubungan Antara Intellectual Capital Disclosure dan Nilai Perusahaan</i> <i>Arif Pujiyanto, Wiwik Utami dan Istianingsih Sastrodiharjo</i>	33
<i>Komposisi Dewan Perusahaan dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan – Perusahaan Sub Sektor Ritel, Media dan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)</i> <i>Roni Imron Rosadi, Dewi Anggraini Faisol dan Yudhi Herliansyah</i>	34
<i>Pengaruh Kinerja Intellectual Capital terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia</i> <i>Sabila Zul Fahmi dan Ari Kuncara W</i>	35
<i>Intellectual Capital and Financial Performance (Empirical Svidence of Manufacturing Company Listed in Indonesia Stock Exchange Period of 2009 – 2011)</i> <i>Airlangga dan Amilin</i>	36
<i>Pengaruh Privatisasi Terhadap Kinerja Ekonomi (Studi Empiris pada Perusahaan</i>	37

BUMN yang Terdaftar di BEI Tahun 2001-2011)

Drs. Marsyaf, Ak., M.Ak

Alokasi Dana Pembinaan Usaha Kecil dan Menengah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kota Medan

Elizar Sinambela, SE. Msi 38

Pengaruh Manajemen Laba, Asimetri Informasi, dan Pengungkapan Modal Intelektual terhadap Biaya Modal Ekuitas

Rovita Mawardah dan Istianingsih 39

Sistem Pengendalian Manajemen, Set Kesempatan Investasi, Inovasi, Kinerja terhadap Kebijakan Akuntansi

Ali Sandy Mulya dan Sekar Mayangsari 40

Bidang Kajian : Akuntansi Pemerintah

Karakteristik Pemerintah Daerah, Korupsi dan Kinerja Keuangan Daerah

Handoko A Hastoro dan Djoko Suhardjanto 41

Pengembangan Model Audit Pertanggungjawaban Sosial yang Efektif pada Organisasi Sektor Publik dengan Pendekatan Human Centered Design

Priyo Suprobo, Diana Suteja dan Soegeng Soetedjo 42

Perkembangan Tren Penelitian Akuntansi Sektor Publik di Indonesia Periode 2001-2011

Mahendra Satriya Yudha, Ari Kuncara W dan Santosa, T.H 43

Mencermati Pengaruh Dana Alokasi Umum Terhadap Belanja Daerah

Hadri Mulya 44

Pengaruh Penerapan Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Informasi Akuntansi terhadap Good Government Governance serta Implikasinya

Fitriani Saragih 45

Analisis Varian Anggaran Pemerintah Daerah:Penjelasan Empiris dari Perspektif Keagenan

Syukri Abdullah dan Ramadhaniatun Nazry 46

Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Dana Perimbangan terhadap Belanja Modal Daerah 33 Propinsi di Indonesia

Mutiah, SE. M.Si. 47

Bidang Kajian : Perpajakan

Mengungkap Realitas Kesadaran Wajib Pajak UKM di Balidengan Falsafah Yadnya

Ni Putu Eka Widiastuti, Eko Ganis Sukoharsono, Gugus Irianto 48

Review Interim Kewajiban Perpajakan untuk Menentukan Signifikansi Risiko Pajak (Studi Kasus pada PT SM)

Lusy Suprajadi, Vidia Nurul Septiyani dan Mitzy Adelaide 49

Kecenderungan Topik Penelitian Perpajakan di Indonesia (Periode 2001-2011)

Hapsari Pradipta, Ari Kuncara W dan Santosa, T.H 50

Analisis Pengetahuan Perpajakan, Perlakuan yang Adil, Niat Berperilaku Patuh dan Kemudahan Pengisian SPT terhadap Kepatuhan Pajak Pemilik Online Shop (Wilayah Jakarta dan Tangerang)

Indriana Nurul Kusumaningtyas, Prof. Dr. Ahmad Rodoni dan Yulianti, SE.,M.Si. 51

Analisa Untung-Rugi PPh Final UKM Berdasarkan PP 46 Tahun 2013 Versus Menggunakan Norma Perhitungan

52

Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak dalam Penyetoran SPT Tahunan

Popi Fauziati dan Arie Frinola Minovia

53

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pajak, dengan Pendekatan Perilaku dan Etika (Studi Empiris pada Perusahaan PMA yang Terdaftar di Kanwil DJP Jakarta Khusus)

54

Deden Tarmidi, Waluyo dan Nur Hidayat

Analisis Beban Pajak Penghasilan dan Keuntungan Manajemen Assets Dalam Mendeteksi Manajemen Laba pada Perusahaan Pertambangan

Hiras Pasaribu dan Nur Indah Widhiastuti

55

Bidang Kajian : Akuntansi Keuangan dan Pasar Modal

The Impact of Public Ownership, Leverage and Audit Tenure on Accounting Conservatism (An Empirical Study on LQ45 Companies for Period 2010-2012)

Veridiana dan Ahalik

56

Kajian Potensi Kebangkrutan Perusahaan BUMN Tercatat di Bursa Efek Indonesia dan Pengaruhnya terhadap Harga Saham

Augustina Kurniasih, Heliantono dan Suprpto

57

Pengaruh Kinerja Manajer Investasi, Ukuran Reksadana, dan Turnover Ratio Terhadap Kinerja Reksadana Saham di Indonesia

Risyad Adam dan Zuwesty Eka Putri

58

Pengaruh Umur Perusahaan, Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan (Timeliness)

Retna dan Erna Hernawati

59

Pengaruh Return on Investment, Kebijakan Dividen dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Utami Rahayu dan Samin

60

Pengaruh Tax Avoidance terhadap Debt to Equity Ratio (DER) pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 – 2012

M.Ichsan dan Hari Setiyawati

61

Analisis Pengaruh Ekspansi, Financial Distress, Ukuran KAP, Persentase Perubahan ROA, dan Ukuran Perusahaan Klien terhadap Auditor Switching (Studi Empiris terhadap Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI)

Noercahyo Adhi Nugroho

62

Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)

Adis Alkhalifa dan Yusro Rahma

63

Pengaruh Pemilik Ultimat Terbesar pada Keinformatifan Laba

I Putu Sugiarta Sanjaya dan Isabella Henry Susilowati

64

Reaksi Pasar terhadap Pengukuran Kinerja Akuntansi Perusahaan Prospector dan Defender (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)

Arin Dwi Thahira dan Rahmawati

65

<i>Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage dan Firm Size terhadap Dividend Payout Ratio</i>	67
<i>Nina Indriani, Amilin dan Putriesti Mandasari</i>	
<i>Pengaruh Faktor Fundamental terhadap Kinerja Saham Jangka Pendek Setelah IPO pada Emiten di Bursa Efek Malaysia</i>	68
<i>Riska dan Wiwik Utami</i>	
<i>Factors That Affecting Debt Policy In Manufacturing Companies That Listed In Indonesia Stock Exchange</i>	69
<i>Finnieva Audindania dan Fitri Indriawati</i>	
<i>Bidang Kajian : Pendidikan Akuntansi</i>	
<i>Peran Mahasiswa Akuntansi dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi terhadap Penyelesaian Masalah Permodalan UMKM</i>	70
<i>Sepky Mardian</i>	
<i>Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Intern Sekolah terhadap Akuntabilitas Keuangan Sekolah (Survey pada Satuan Pendidikan Dasar di Kota Bandung)</i>	71
<i>Aristanti Widyaningsih</i>	
<i>Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyelesaian Studi Mahasiswa Jurusan Akuntansi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</i>	72
<i>Yessi Fitri</i>	
<i>Pendidikan Akuntansi untuk Memenuhi Kebutuhan Profesi Akuntansi dan Bisnis: Content Analysis Kurikulum Pendidikan Akuntansi di Universitas Hasanuddin dan Politeknik Negeri Ujung Pandang</i>	73
<i>Dian Imanina Burhany</i>	
<i>Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan Serta Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta)</i>	74
<i>Ngadiman dan Munawar Muchlis</i>	
<i>Bidang Kajian : Akuntansi Syariah</i>	
<i>Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah dengan Metode Camel di ASEAN (Studi Komparatif: Indonesia, Malaysia, Thailand)</i>	75
<i>Susanto Wibowo dan Febrian Kwarto</i>	
<i>Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Tingkat Bagi Hasil, Non Performing Financing dan Return on Assets terhadap Volume Pembiayaan Bagi Hasil pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa Barat</i>	76
<i>Redi Hartono, Rini dan Putriesti Mandasari</i>	
<i>Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Volume Pembiayaan Berbasis Bagi Hasil Bank Umum Syariah di Indonesia</i>	77
<i>Arif Lukman Santoso dan Isnan Damar Hikmawan</i>	

Susunan Panitia KIA

Pelindung	:	Dr. Arisetyanto Nugroho (Rektor Univ. Mercu Buana)
Penasehat	:	Dr. Supriyadi, Ak, CMA Dr. Dwi Martani, Ak, CPA
Penanggung Jawab	:	Dr. Amilin, SE., M.Si, Ak, CA, BKP
Komite Pengarah	:	Prof. Dr. Abdul Hamid, MS Dr. Wiwik Utami, Ak., MS., CA Dr. Sekar Mayangsari, M.Si, Ak Dr. Dion Dewa Barata, SE., MSM Dr. Erna Hernawati, SE., MM., Ak Dr. Soedaryono, Ak, MBA Dr. MF Christiningrum Drs. Ridwan Maronrong, M.Sc Andry Priharta, SE., MM Drs. Ridwan Maronrong, M.Sc Suryono Efendi, SE., MM Sihar Tambun, SE., Ak., M.Si Suryadi Winata, SE., MM., M.Si., Ak Tiwi Herninta, SE., MM
Ketua Panitia	:	Dr. Istianingsih, MSi, Ak
Sekretaris	:	Reskino, SE., M.Si, Ak
Bendahara1	:	Nurul Hidayah, SE., M.Si, Ak, CA
Bendahara 2	:	Wuri Septi Handayani, SE., M.Ak
Sie. Sponsorship	:	Hari Setiyawati, SE., M.Si, Ak, CA Dr. Dewi Anggraini, Ak.ME, CA Dr. Rini, M.Si, Ak, CA Ahalik, SE,Ak, M.Si, M.Ak, CMA, CPMA, CPSAK, QWP, CPA Dr. Dwi Asih Soerjandari, MM, CA Dra. Nurainun Bangun Ak, MM, CA
Sie. Acara	:	Dr. Harnovinsah, SE., M.Si, Ak, CA Dr. Yudhi Herliansyah, M.Si, Ak, CA Muti'ah, SE., M.Si Nurlis, SE., M.Si, Ak, CA Riris Rotua Sitorus, SE., Ak, M.Ak. Krishna Kamil, SE., MBA, Ak, CA, CPA



	Dahlifah, SE., M.Si Hairul Triwati, SE., Ak, MM Evy Roslita, SE., MM M. Irfan Tarmizi, SE., Ak, MBA
Sie, Perlengkapan dan Sarana	: Arief Bowo, SE., MM Sabarudin, SE., Msi Marsyaf, SE., MM
Marketing	: Hidayatullah, SE., M.Ak. Yusar Sagara, SE., M.Si, Ak Molina, SE., M.Si, Ak
Sie. Konsumsi	: Fitri Indriawati, SE., Msi, Ak Sri Rahayu, SE., M.Si
Sekretariat	: Sri Hesti, SE., MM
Sie. Paper dan Pemakalah	: Febrian Kwarto, SE., M.Ak Diah Iskandar, SE., M.Si Yessi Fitri, SE., M.Si, Ak
Reviewer	: Prof Sidarta Utama, CFA Prof. Dr. Sri Mulyani, NS Prof. Sukrisno Agoes, CPA Prof. Dr. Apollo Daito Prof. Dr. Iwayan Suartana Prof. Dr. Grahita Chandrarin Prof. Dr. Emita Wahyu Astami Dr. Sylvia Veronica Dr. Oman Rusmana, SE., Msi, Ak. Dr. Meifida Ilyas, SE., M.Si Dr. Rini, Ak Dr. Wahyudin Nor, SE., M.Si., Ak Dr. M. Yusuf, SE., MM Dr. Rozmita Dewi Yuniarti, M.Si Dr. Kurnia, SE., M.Si, Ak Dr. Hj. Wiwi Idawati, Ak, CA Dr. Wiwi Idawaty Ak, CA, M.Ak H. Irvan Noormansyah PhD Juniati Gunawan Ph.D Yvone Agustine, Ph.D Dr. Nunung Nuryani

Data Peserta

Nama : ADELINA SURYATI, SE, M. Ak
 Asal Institusi : Universitas Mercu Buana Jakarta
 Alamat Kantor : Jl. Raya Bekasi Km 28 Pondok Ungu - Bekasi
 Email : adelina_suryati@yahoo.com
 HP : 087878792843



Nama : Lasy Suprajadi, Dra, Ak., M.Ak., CPA., BKP.
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
 Alamat Kantor : Jalan Ciambaleuit 94 Bandung 40141, Indonesia
 Email : gl_haryanto05@yahoo.com
 HP : 081320108850



Nama : Yessi Fitri, MSi, Ak
 Asal Institusi : UIN Syarif Hidayatallah Jakarta
 Alamat Kantor : Jalan Ir. H. Juanda No 95 Ciputat
 Email : Yessi_fitri_msi@yahoo.com
 HP : 081380300489



Nama : Dr. Haris Sarwoko
 Asal Institusi : Program Studi Akuntansi FE Universitas Muhammadiyah Jakarta
 Alamat Kantor : Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat Tangerang Selatan
 Email : haris_sarwoko@yahoo.com
 HP : 0811-907051



Nama : Prof. Eko Ganis Sukoharsono, SE, MCom-Hons, CSRS, PH.D
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
 Alamat Kantor : Jl. MT. Haryono 165 Malang, Jawa Timur, Indonesia
 Email : Eg.sukoharsono@ub.ac.id dan ekoganis@yahoo.com
 HP : 081252359919



Nama : Veridiana
 Asal Institusi : President University
 Alamat : Jalan Ki Hajar Dewantara, Jababeka Education Park Cikarang, Jawa Barat 17550
 Email : veridianazhang@yahoo.com
 HP : 0857 - 74324962

Nama : Ahalik, SE, Ak, M.Si, MAk, CMA, CPMA, CPSAK, CPA, DpFR, CA
 Asal Institusi : Kalbis Institute
 Alamat : Jalan Palo Mas Selatan Karling 22, Jakarta Timur 13210
 Email : ahalik_w@yahoo.com
 HP : 0816 - 1691121



Nama : Farrah Gabriella Rezeki
 Asal Institusi : UMB
 Alamat Kantor : Bank Syariah Mandiri, jl. palmerah barat No.32B
 Jakarta Barat
 Email : gabby_galestative@yahoo.com
 HP : 08881534805



Nama : Agustina Karniasih
 Asal Institusi : Universitas Mercu Buana
 Alamat Kantor : Jl Raya Meruya Selatan Kembangan Jakarta 11650
 Email : lea_umb@yahoo.co.id, agustina.karniasih@gmail.com
 HP : 081218151242 dan 02128041064



Nama : Ali Sandy Mulya
 Asal Institusi : Universitas Budi Luhur
 Alamat Kantor : Jl. Ciledug raya, Petakarang Utara, Jakarta Selatan 12260
 DKI Jakarta
 Email : alisandy@outlook.com
 HP : 0811137281



Nama : ARIF LUKMAN SANTOSO
 Asal Institusi : JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS SEBELAS MARET (UNS) SURABAYA
 Alamat Kantor : Jl. Ir. Sutami 36 A Surabaya
 Email : arico_lucky@yahoo.com
 HP : 085743931472

Nama : Ni Pata Eka Widiastuti, SE.M.Si
 Asal Institusi : UPN "Veteran" Jakarta
 Alamat Kantor : Jl. RS. Fatmawati Pondok Labu Jakarta Selatan
 Email : Pata_gr@yahoo.com
 HP : 08128969307



Nama : RESKINO, SE, M.I, aK
 Asal Institusi : UIN Syarif Hidayatallah Jakarta
 Alamat Kantor : Jalan Ir. H. Djuanda no 95 Ciputat - Tangerang
 15419
 Email : reskino.ain@gmail.com
 HP : 08126644007



Nama : TUBAQUS ISMAIL
 Asal Institusi : UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
 Alamat Kantor : JL RAYA JAKARTA K.M. 4 PAKUPATAN SERANG BANTEN
 Email : adeismail73@gmail.com
 HP : 081911134216

Nama : SUSANTO WIBOWO
 Asal Institusi : STIE BUDDHI - Tangerang, Banten
 Alamat Kantor : Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir, Tangerang - BANTEN
 Telp. 021 - 5517853
 Email : payosanto@gmail.com
 HP : 021-93400468 (Kantor: 021-5517853)



Nama : Febrian Kwarto
 Asal Institusi : Universitas Mercu Buana Jakarta
 Alamat Kantor : Jl Raya Meruya Selatan Kembangan Jakarta 11650
 Email : El_fabra@yahoo.com
 HP : Telp. 0856 7850031



Nama : Gugas Irianto, SE, MSA, PhD, Akt.
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
 Alamat Kantor : Jl Mayjen Haryono 165, Malang 65145 Jawa Timur
 Email : gugasir@ub.ac.id dan gugasir@gmail.com
 HP : 085 755 877 278



Nama : SEPKY MARDIAN, SEI, MM, SAS
 Asal Institusi : SEKOLAH TINJAU EKONOMI ISLAM SEBI
 Alamat Kantor : JL RAYA BOJONGSARI, PONDOK RANCCA,
 CURUG, BOJONGSARI DEPOK, JAWA BARAT 16517
 Email : sephy_sm@yahoo.com
 HP : 0813 8251 6267



Nama : Siti Narkayati Nafriah, S.E., M.Si
 Asal Institusi : Universitas Bina Darma Palembang
 Alamat Kantor : Jl. A. Yani No. 12 Plaja Palembang
 Email : sititaintantapik@yahoo.co.id
 HP : 082181869658



Nama : FITRIANI SARAQIH, SE, M.Si
 Asal Institusi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Alamat Kantor : JALAN MUKHTAR BASRI NO.3 MEDAN SUMATERA UTARA
 Email : F_saraqih31@yahoo.com
 HP : 085371459986

Nama : DEDEN TARMIDI
 Asal Institusi : PT. Sargo Electronics Indonesia / Alumni Mahsi UMB Jakarta
 Alamat Kantor : EJIP Park Plot 1A-3 Cikarang Selatan Bekasi 17550
 Email : pachidant@yahoo.com
 HP : 085813883331



Nama : Fikriatal Asasiyah
 Asal Institusi : UIN Syarif Hidayatallah Jakarta
 Alamat Kantor : Jl. Ir. H. Juanda No. 95, Ciputat 15412
 Email : fikriatal.asasiyah@gmail.com
 HP : 089637993386



Nama : Dr. I Pata Sugiarta Sugiarta, S.E., M.Si., Akt., C.A.
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
 Alamat Kantor : Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta
 Email : sipatasugiarta@yahoo.com
 HP : 0274487711

Nama : Imam Abu Hanifah
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
 Alamat Kantor : Jl. Raya Jakarta KM. 4 Palapatas Serang
 Email : imanabuhanihah@gmail.com
 HP : 08561434585 / 087773103691



Nama : Drs. Hadri Mulya, M.Si
 Asal Institusi : Universitas Mercu Buana Jakarta
 Alamat Kantor : Jl. Raya Meruya selatan No. 1, Kembangan Jakarta Barat
 Email : hadrimulya@yahoo.co.id
 HP : (021)70867565/082112559039



Nama : Dr. Hj. Anis Rachma Utary, M.Si., Ak.
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda - Kaltim
 Alamat Kantor : Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Gedung Dekanat Lt. 2
 Jl. Tanah grogot, No. 1 Gangg Kelaa Samarinda - Kaltim
 Email : anis_utary@gmail.com
 HP : 0811553549



Nama : Dr. Hj. Yana Ulfah, M.Si., Ak.
 Asal Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda - Kaltim
 Alamat Kantor : Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Gedung Dekanat Lt. 2
 Jl. Tanah grogot, No. 1 Gangg Kelaa Samarinda - Kaltim
 Email : yanaulfah@gmail.com
 HP : 08125803002



Nama : F. Priyo Suprobo, S.T., M.T.
 Asal Institusi : Universitas Widya Kartika
 Alamat Kantor : Jl. Satorejo Prima Utara II / No. 1, Surabaya 60113
 Email : suprobopriyo@gmail.com
 HP : 083 831 9999 77



Nama : M. Ichsan
 Asal Institusi : Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan,
 Kementerian Keagamaan
 Alamat Kantor : Jl. Purnawarman Nomor 99 Kebayoran Baru,
 Jakarta Selatan 12110
 Email : ichsan.oke@gmail.com
 HP : 081311358186



Nama : HARI SETIYAWATI
 Asal Institusi : Kampus A Universitas Mercuabaana
 Alamat : Jl. Meruya Selatan Kembangan Jakarta Barat 11650
 Email : harisetiyawati@gmail.com



Nama : Wiwik Utami
 Asal Institusi : Kampus A Universitas Mercuabana
 Alamat : Jl. Meruya Selatan Kembangan Jakarta Barat 11650
 Email : Wiwikatanii@gmail.com



Nama : Amelia
 Asal Institusi : UIN Syarif Hidayatallah Jakarta
 Alamat Kantor : Jalan Ir. H. Djuanda no 95 Ciputat - Tangerang
 15419
 Email : Memagister1@gmail.com
 HP : 081280082154



Nama : Istianingsih
 Asal Institusi : Kampus A Universitas Mercuabana
 Alamat : Jl. Meruya Selatan Kembangan Jakarta Barat 11650
 Email : Istianingsih123@gmail.com
 Hp :



Nama : Fitri Indirawati
 Asal Institusi : Kampus A Universitas Mercuabana
 Alamat : Jl. Meruya Selatan Kembangan Jakarta Barat 11650
 Email : Fitri_tugas@gmail.com
 Hp :



Susunan Acara KJA

Hari I	Rabu, 26 Februari 2014
07.30 – 08.30	Proses Registrasi & <i>Morning Coffee</i>
08.30 – 08.35	Menyanyikan lagu Indonesia Raya
08.35 – 08.40	Pembacaan Doa
08.40 – 09.30	Pentas Seni Sambutan dan Pembukaan : 1. Ketua Panitia 2. Ketua IAI-KAPd 3. Rektor Universitas Mercu Buana
09.30 – 11.30	<i>Keynote Speech</i> : Menteri Keuangan RI : Dr. Muhammad Chatib Basri, SE., M.Ec.* Seminar : "Sinergitas Peran Akuntan dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan" Narasumber : 1. Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Prof. Dr. Ilya Avianti, SE., M.Si., Ak., CPA., CA. 2. PPAJP – Drs. Langgeng Subur, Ak., M.B.A 3. Dewan Pengurus Nasional IAI – Prof. Mardiasmo, Ph.D.
11.30 – 12.00	Diskusi Moderator : IAI KAPd Jakarta – Banten Dr. Amilin, Ak.
12.00 – 13.00	ISHOMA
13.00 – 15.00	Workshop Metodologi Penelitian Akuntansi PASCASARJANA Prof. Dr. HM. Jogiyanto, MBA SARJANA Dr. Yudhi Herliansyah, Ak.
15.00 – 15.30	<i>Coffee Break</i>
15.30 – 17.30	<i>Student Colloquium</i>

Hari II	Kamis, 27 Februari 2014
07.30 – 08.00	Registrasi dan <i>Coffee Morning</i>
08.00 – 10.00	<i>Parallel Session I</i> Presentasi Makalah Penelitian
10.15 – 12.15	<i>Parallel Session II</i> Presentasi Makalah Penelitian
12.15 – 13.15	ISHOMA
13.15 – 14.00	Pengumuman <i>Best Paper</i> dan Penutupan

Jadwal Presentasi KPA

Ruang T301

Penelaah: Dr Wiwik Utami.,Ak.,MS.,CA

Jam : 08.00 – 09.45

NO	KODE	JUDUL	PENULIS	INSTITUSI
1	CG01	FEEDBACK & FEED-FORWARD CONTROL SYSTEM, MARKET ORIENTATION & ENTREPRENEURSHIP AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*	Tubagus Ismail	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2	CG02	KECENDERUNGAN MANAJER MELAKUKAN DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR DALAM HUBUNGANNYA DENGAN PARTISIPASI ANGGARAN MELALUI MORAL EQUITY SEBAGAI VARIABEL MODERATING	Fara Fitriyani Lili Sugeng Wiyantoro	FE Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
3	CG03	PENGARUH PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	Diana Suteja Nur Izatur Rokmaniah Ryzkiya Noor Annisa	Komputerisasi Akuntansi, Fakultas Teknik, Universitas Widya Kartika Surabaya
4	CG04	CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN INTELLECTUAL PROPERTY : STRATEGI NON KEUANGAN UNTUK PENINGKATAN NILAI PERUSAHAAN	Meilina Vivi Anggraeni Provita Wijayanti, SE, MSi Drs. Osmad Mutaheer, MSi	KAP Drs.Thomas, Blacius, Widartoyo & Rekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Ruang T301

Penelaah: Juniati, Ph.D

Jam : 10.15 – 12.00

1	CG05	PENGARUH KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN	Lidya Primta Surbakti, SE.,M.Si Khoirul Aswar, SE.,M.Sc	Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta
2	CG06	DAMPAK PENERAPAN ISO 9001 : 2008 DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN : IMPLEMENTASI STRATEGI BISNIS	ADELINA SURYATI YUDHI HERLIANSYAH ISTIANINGSIH	Universitas Mercu Buana Jakarta
3	CG07	Synergy between OJK, accountants and accounting bodies with their roles in Corporate Governance	Dwi Asih Surjandari, Dr, MM, Ak, CA	Universitas Mercubuana, Jakarta
4	CG08	DAMPAK PARTISIPASI ANGGARAN DAN REINFORCEMENT CONTINGENCY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI	Mia Selvina Yuliansyah Pigo Nauli	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Ruang T302

Penelaah: Dr. Sekar Mayang Sari

Jam : 08.00 – 09.45

1	SPE01	PENGARUH GOAL COMMITMENT, LINGKUNGAN LITIGASI, RISIKO BISNIS KLIEN, DAN TEKanan RETENSI KLIEN TERHADAP PENERIMAAN AUDITOR ATAS METODE PILIHAN KLIEN (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)	Lili Sugeng Wiyantoro Oktina Putri Utami	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Bank BRI Serang
2	SPE02	INVESTIGASI KELUAR MASUKNYA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA SETELAH DIKELUARKANNYA UU NO. 5 TAHUN 2011: PENGARUH FAKTOR KAREKTERISTIK PERSONAL	Lili Sugeng Wiyantoro Roni Budianto Nurhasanah	FE Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

AUDITOR TERHADAP ACTUAL TURNOVER DECISIONS

3	SPE03	PENGARUH AUDIT DELAY, KARAKTERISTIK AUDITOR, KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP AUDITOR RESIGNATION (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI)	Lili Sugeng Wiyantoro Roni Budianto Puteri Dewi Permatasari	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Bank Mandiri Cilegon
4	SPE04	LIBERALISASI PROFESI AKUNTAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2011: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI ETIS DAN MINAT MAHASISWA MEMASUKI PROFESI AKUNTAN PUBLIK	Lili Sugeng Wiyantoro Roni Budianto Rika Puspita Dewi	(Jurusan Akuntansi FE Universitas Sultan Ageng Tirtayasa) (Pegawai Bank Panin Jakarta)

Ruang T302

Penelaah: Dr. Amilin

Jam : 10.15 – 12.00

1	SPE05	PENGARUH AUDITOR BRANDS NAME DAN AUDIT FIRM INDUSTRY SPECIALIZATION TERHADAP AUDIT REPORT LAG (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI)	Lili Sugeng Wiyantoro Helmi Yazid Fenty Dwi Prasasti	(FE Universitas Sultan Ageng Tirtayasa PPAk Universitas Gadjah Mada
2	SPE07	PENGARUH FAKTOR KONTINGENSI TERHADAP DESAIN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (Penelitian Empiris pada Perusahaan Publik Sektor Keuangan dan Industri)	Ewing Yuvisa Ibrani Miftah Mubarak	FE Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
3	SPE09	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP AUDIT DELAY PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010-2012	FARRAH GEUBRINA REZEKI	Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta
4	SPE10	PENGARUH FAKTOR KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN	KORNEL SITANGGANG NOEGRAHINI L	Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta

Ruang T303

Penelaah: Dr. Istianingsih

Jam : 08.00 – 09.45

1	SPE11	PENGARUH PROFITABILITAS, OPINI AUDIT, UMUR PERUSAHAAN DAN JENIS INDUSTRI TERHADAP AUDIT REPORT LAG	Roro Bondhan Dewayani Erna Hermawati	Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta
2	SPE12	THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, AUDITOR PERFORMANCE, TURNOVER INTENTIONS AND TIME PRESSURE TO ACCEPTANCE OF DYSFUNCTIONAL BEHAVIOUR IN AUDIT	Dr. Rini, M.Si., Ak Riangga Satriawan	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
3	SPE13	PENGARUH EXTERNAL LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI, POSITION DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR	SITI AISYAH Prof. Dr. Abdul Hamid, MS Wilda Farah., SE., M.Si., Ak	
4	SPE14	PENGARUH KARAKTERISTIK KOMITE AUDIT DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2009-2011	Desi Tya Jayanti	

Ruang T303**Penelaah: Dr. Istianingsih****Jam : 10.15 – 12.00**

1	SPE15	PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP AUDITOR SELECTION (Studi Empiris pada Sektor Keuangan yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2012)	Fikriatul Asasiyah Amilin Solihah Wulandari	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
2	SPE16	FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR INTERNAL (STUDI PADA INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA)	Reskino Juwita Sari Aprilia	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
3	SPE17	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan	Siti Nurhayati Nafsiah	Universitas Bina Darma
4	CG09	Apakah Mekanisme Corporate Governance dan Kualitas Audit Berpengaruh Terhadap Tingkat Pengungkapan Sukarela	Aloysius Harry Mukti	Universitas Mercu Buana

Ruang T304**Penelaah: Prof I Wayan S****Jam : 08.00 – 09.45**

1	AKMK01	PARTISIPASI ANGGARAN : ANTESEDEN, INTERVENING DAN KONSEKUENSI	Imam Abu Hanifah	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2	AKMK02	Anomali Efisiensi Pasar Sebuah Studi Pengaruh Musiman/Calendar di Bursa Efek Indonesia Emiten LQ 45 Tahun 2010-2012	SYAHRIL DJADDANG,AK.,M.SI,CA INDAH MASRI,AK.,M.SI,CA RISKA YUSTISIANA, SE.,MBA,AFF.WM	Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila
3	AKMK03	Sifat Konservatisme dan Kualitas Laba Akuntansi Perusahaan Manufaktur di Indonesia	Yana Ulfah	Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
4	AKMK04	PENGARUH NILAI KONTRAK, ANGGARAN DAN PAJAK PENGHASILAN TERHADAP LABA (Studi Empiris Pada Usaha Jasa Konsultan Teknik di Jakarta)	Isa Ansori	Universitas Budi Luhur

Ruang T304**Penelaah: Prof I Wayan Suartana****Jam : 10.15 – 12.00**

1	AKMK05	Aspek Bias dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Produk Asuransi Jiwa	Maria Rio Rita Paskah Ika Nugroho Alvi Novia	Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana
2	AKMK06	Kinerja Supplier, Just In Time dan Kinerja Produksi Industri Elektronik di Indonesia	Anis Rachma Utary M. Ikbal	Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
3	AKMK07	EKSPLORASI BIDANG AKUNTANSI PADA BUDIDAYA IKAN KONSUMSI AIR TAWAR (Studi Budidaya Gurami Di Kolam Tirta Mas Desa Mekar Kondang, Kecamatan Sukadiri, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten)	Suryadi Winata	STIE Buddhi Tangerang
4	AKMK08	THE APPLICATION OF TARGET COSTING AND KAIZEN COSTING IN ACHIEVING CORPORATE PROFITABILITY (Case Study PT. Insan Media Pratama)	Dr. Rini, Ak.,CA Amalia Rahmiyati	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Ruang T305

Penelaah: Prof Dr. Emita Wahyu Astami

Jam : 08.00 – 09.45

1	AKMK09	ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP JOB RELEVANT INFORMATION DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA BAGI KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Atas di Tangerang Selatan)	FAUZI RAZIZ Prof. Dr. Abdul Hamid, MS Yusro Rahma, SE., M.Si.	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
2	AKMK10	PERAN LIFE CYCLE STAGE DALAM MEMODERASI HUBUNGAN ANTARA INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE DAN NILAI PERUSAHAAN	ARIF PUJANTO WIIK UTAMI ISTIANINGSIH	Universitas Mercubuana Jakarta
3	AKMK11	KOMPOSISI DEWAN PERUSAHAAN DAN KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA PERUSAHAAN – PERUSAHAAN SUB SEKTOR RITEL, MEDIA DAN ASURANSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA)	RONI IMRON ROSADI DEWI ANGGRAINI FAISOL YUDHI HERLIANSYAH	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA
4	AKMK12	PENGARUH KINERJA INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA	Sabila Zul Fahmi Ari Kuncara	(Mahasiswa Universitas Sebelas Maret) Universitas Sebelas Maret
5	AKMK13	INTELLECTUAL CAPITAL AND FINANCIAL PERFORMANCE (Empirical Evidence of Manufacturing Company Listed in Indonesia Stock Exchange Period of 2009 – 2011)	Airlangga Amilin	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
6	AKMK15	Pengaruh Privatisasi Terhadap Kinerja Ekonomi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di BEI Tahun 2001-2011)	Drs. Marsyaf, Ak., M.Ak	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercubuana Jakarta
7	AKMK16	ALOKASI DANA PEMBINAAN USAHA KECIL DAN MENENGAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN	ELIZAR SINAMBELA, SE. Msi	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8	AKMK17	PENGARUH MANAJEMEN LABA, ASIMETRI INFORMASI, DAN PENGUNGKAPAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP BIAYA MODAL EKUITAS	ROVITA MAWARDAH ISTIANINGSIH	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta
9	AKMK18	SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, SET KESEMPATAN INVESTASI, INOVASI, KINERJA TERHADAP KEBIJAKAN AKUNTANSI	ALI SANDY MULYA SEKAR MAYANGSARI	Universitas Budi Luhur Universitas Trisakti

Ruang T401**Penelaah: Dr. Harnovinsah****Jam : 08.00 – 09.45**

1	AP01	KARAKTERISITIK PEMERINTAH DAERAH, KORUPSI DAN KINERJA KEUANGAN DAERAH	Handoko A Hastoro Djoko Suhardjanto	Universitas Janabadra, Yogyakarta
2	AP02	PENGEMBANGAN MODEL AUDIT PERTANGGUNGJAWABAN SOSIAL YANG EFEKTIF PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN PENDEKATAN HUMAN CENTERED DESIGN	Priyo Suprobo Diana Suteja Soegeng Soetedjo	Universitas Sebelas Maret, Surakarta Fakultas Teknik, Universitas Widya Kartika Surabaya Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Surabaya
3	AP03	PERKEMBANGAN TREN PENELITIAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK DI INDONESIA PERIODE 2001-2011	Mahendra Satriya Yudha Ari Kuncara W Santosa, T.H	Universitas Sebelas Maret
4	AP04	Mencermati Pengaruh Dana Alokasi Umum Terhadap Belanja Daerah	Hadri Mulya	Universitas Mercu Buana Jakarta

Ruang T401**Penelaah: Dr. Harnovinsah****Jam : 10.15 – 12.00**

1	AP05	PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAN KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SKPD SE KOTA MEDAN	Fitriani Saragih	Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara
2	AP06	ANALISIS VARIAN ANGGARAN PEMERINTAH DAERAH: PENJELASAN EMPIRIS DARI PERSPEKTIF KEAGENAN	Syukri Abdullah Ramadhaniatun Nazry	Universitas Syiah Kuala
3	AP07	PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH DAN DANA PERIMBANGAN TERHADAP BELANJA MODAL DAERAH 33 PROPINSI DI INDONESIA	Mutiah, SE. M.Si.	Universitas Mercu Buana Jakarta

Ruang T402**Penelaah: Dr. Waluyo****Jam : 08.00 – 09.45**

1	PPJK01	MENGUNGKAP REALITAS KESADARAN WAJIB PAJAK UKM DI BALIDENGAN FALSAFAH YADNYA	Ni Putu Eka Widiastuti Eko Ganis Sukoharsono Gugus Irianto	UPN "Veteran" Jakarta Universitas Brawijaya, Malang
2	PPJK02	REVIEW INTERIM KEWAJIBAN PERPAJAKAN UNTUK MENENTUKAN SIGNIFIKANSI RISIKO PAJAK (STUDI KASUS PADA PT SM)	Lusy Suprajadi Vidi Nurul Septiyani Mitzy Adelaide	Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
3	PPJK03	KECENDERUNGAN TOPIK PENELITIAN PERPAJAKAN DI INDONESIA (PERIODE 2001-2011)	Hapsari Pradipta Ari Kuncara W Santosa, T.H	Universitas Sebelas Maret
4	PPJK04	ANALISIS PENGETAHUAN PERPAJAKAN, PERLAKUAN YANG ADIL, NIAT BERPERILAKU PATUH DAN KEMUDAHAN PENGISIAN SPT TERHADAP KEPATUHAN PAJAK PEMILIK ONLINE SHOP (Wilayah Jakarta dan Tangerang)	Indriana Nurul Kusumaningtyas Prof. Dr. Ahmad Rodoni Yulianti, SE., M.Si.	Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Ruang T402**Penelaah: Dr. Waluyo****Jam : 10.15 – 12.00**

1	PPJK05	ANALISA UNTUNG-RUGI PPh FINAL UKM BERDASARKAN PP 46 TAHUN 2013 VERSUS MENGGUNAKAN NORMA PERHITUNGAN	IRWAN	Universitas Mercu Buana
2	PPJK06	Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak dalam Penyetoran SPT Tahunan (Studi Empiris KPP Pratama Padang)	Popi Fauzlati Arie Frinola Minovia	Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang
3	PPJK07	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN PAJAK, DENGAN PENDEKATAN PERILAKU DAN ETIKA (Studi Empiris Pada Perusahaan PMA Yang Terdaftar Di Kanwil DJP Jakarta Khusus)	Deden Tarmidi Waluyo Nur Hidayat	Universitas Mercu Buana Jakarta
4	PPJK08	Analisis Beban Pajak Penghasilan dan Keuntungan Manajemen Assets Dalam Mendeteksi Manajemen Laba pada Perusahaan Pertambangan	Hiras Pasaribu Nur Indah Widhiastuti	UPN Veteran Yogyakarta

Ruang T403**Penelaah: Dr. Yudhi Herliansyah****Jam : 08.00 – 09.45**

1	AKPM03	THE IMPACT OF PUBLIC OWNERSHIP, LEVERAGE AND AUDIT TENURE ON ACCOUNTING CONSERVATISM (AN EMPIRICAL STUDY ON LQ45 COMPANIES FOR PERIOD 2010-2012)	Veridiana Ahalik	President University Kalbis Institute
2	AKPM04	Kajian Potensi Kebangkrutan Perusahaan BUMN Tercatat di Bursa Efek Indonesia dan Pengaruhnya terhadap Harga Saham	Augustina Kumiasih Heliantono Suprpto	Universitas Mercu Buana Jakarta
3	AKPM05	Pengaruh Kinerja Manajer Investasi, Ukuran Reksadana, dan Turnover Ratio Terhadap Kinerja Reksadana Saham di Indonesia	Risyad Adam	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Ruang T403**Penelaah: Yuliansyah, Ph.D****Jam : 10.15 – 12.00**

1	AKPM06	PENGARUH UMUR PERUSAHAAN, LIKUIDITAS DAN PROFITABILITAS TERHADAP KETEPATAN WAKTU PENYAMPAIAN LAPORAN KEUANGAN (TIMELINESS)	Retna Ema Hernawati	Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta
2	AKPM07	PENGARUH RETURN ON INVESTMENT, KEBIJAKAN DIVIDEN DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN	Utami Rahayu Samin	Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta
3	AKPM08	PENGARUH TAX AVOIDANCE TERHADAP DEBT TO EQUITY RATIO (DER) PADA PERUSAHAAN MANUFaktur YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2009 – 2012	M. Ichsan Hari Setiyawati	Universitas Mercu Buana Jakarta

4	AKPM09	ANALISIS PENGARUH EKSPANSI, FINANCIAL DISTRESS, UKURAN KAP, PERSENTASE PERUBAHAN ROA, DAN UKURAN PERUSAHAAN KLIEN TERHADAP AUDITOR SWITCHING (Studi Empiris terhadap Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI)	Asaduddin Wahid	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
---	--------	---	-----------------	--

Ruang T404

Penelaah: Dr.Yudhi Herliansyah

Jam : 08.00 – 09.45

1	AKPM10	MENINGKATKAN RETURN SAHAM MELALUI ARUS KAS, LABA AKUNTANSI, EARNINGS PER SHARE, DAN TINGKAT SUKU BUNGA (Studi Empiris Pada Saham LQ-45 Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2011)	Noercahyo Adhi Nugroho	Magister Akuntansi Universitas Pancasila Jakarta
2	AKPM11	PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DAN NILAI PERUSAHAAN (Studi Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)	Adis Alkhalifa	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
3	AKPM12	PENGARUH PEMILIK ULTIMAT TERBESAR PADA KEINFORMATIPAN LABA	I Putu Sugiarta Sanjaya Isabella Henry Susilowati	Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4	AKPM13	REAKSI PASAR TERHADAP PENGUKURAN KINERJA AKUNTANSI PERUSAHAAN PROSPECTOR DAN DEFENDER (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)	Arin Dwi Thahira Rahmawati	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Ruang T404

Penelaah: Dr.Istianingsih

Jam : 10.15 – 12.00

1	AKPM14	PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN FIRM SIZE TERHADAP DIVIDEND PAYOUT RATIO	Putriesti Mandasari Amilin Nina Indriani	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
2	AKPM15	PENGARUH FAKTOR FUNDAMENTAL TERHADAP KINERJA SAHAM JANGKA PENDEK SETELAH IPO PADA EMITEN DI BURSA EFEK MALAYSIA	Riska Wiwik Utami	Universitas Mercu Buana
3	AKPM16	FACTORS THAT AFFECTING DEBT POLICY IN MANUFACTURING COMPANIES THAT LISTED IN INDONESIA STOCK EXCHANGE	Finnieva Audindania Fitri Indriawati	FEB Universitas Mercu Buana

Ruang T405

Penelaah: Dr.Rini

Jam : 10.15 – 12.00

1	PAK01	PERAN MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PELAKSANAAN TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI TERHADAP PENYELESAIAN MASALAH PERMODALAN UMKM	Sepky Mardian	Program Studi Akuntansi Syariah Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI, Depok, Jawa Barat
---	-------	--	---------------	--

2	PAK02	PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM PENGENDALIAN INTERN SEKOLAH TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN SEKOLAH (SURVEY PADA SATUAN PENDIDIKAN DASAR DI KOTA BANDUNG)	Aristanti Widyarningsih	
3	PAK03	ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETEPATAN WAKTU PENYELESAIAN STUDI MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA	Yessi Fitri	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
4	PAK04	PENDIDIKAN AKUNTANSI UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN PROFESI AKUNTANSI DAN BISNIS: CONTENT ANALYSIS KURIKULUM PENDIDIKAN AKUNTANSI DI UNIVERSITAS HASANUDDIN DAN POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG	Dian Imanina Burhany	Politeknik Negeri Ujung Pandang
5	PAK05	PRINSIP PENGENDALIAN, AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK PERAN, DAN KINERJA KARYAWAN SERTA KEINGINAN BERPINDAH KERJA (STUDI EMPIRIS PADA PROFESI DOSEN DI DKI JAKARTA)	Ngadiman Munawar Muchlis	Universitas Tarumanagara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Ruang T406

Penelaah: Dr.Yusuf

Jam : 08.00 – 09.45

1	AKSR01	ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PERBANKAN SYARIAH DENGAN METODE CAMEL DI ASEAN (STUDI KOMPARATIF: INDONESIA, MALAYSIA, THAILAND)	Susanto Wibowo Febrian Kwarto	STIE Buddhi Tangerang Universitas Mercu Buana Jakarta
2	AKSR02	PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, TINGKAT BAGI HASIL, NON PERFORMING FINANCING DAN RETURN ON ASSETS TERHADAP VOLUME PEMBIAYAAN BAGI HASIL PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) DI JAWA BARAT	Redi Hartono	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
3	AKSR03	FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI VOLUME PEMBIAYAAN BERBASIS BAGI HASIL BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA	Arif Lukman Santoso	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta

Jadwal Proposal Colloquium S3

NO	NAMA	JUDUL PROPOSAL	INSTANSI	REVIEWER
1	Vienda A Kuntjoro	Faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan entitas yang dimoderating GCG	UNIVERSITAS TRISAKTI	Prof.Dr. Jogiyanto Dr Sylvia Veronica
2	Usep syaipudin	Analisis determinan faktor intellectual capital disclosure (icd) dan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan (studi perbandingan antar negara)	UNIVERSITAS INDONESIA	
3	Ali sandy mulya	Pengaruh Strategi, Kinerja Perusahaan, dengan Sistem	UNIVERSITAS	Prof. Dr I Wayan

		Pengendalian Manajemen sebagai Variabel Moderating, Set Kesempatan Investasi (IOS) dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Intervening terhadap Keberlanjutan Perusahaan*.	TRISAKTI	Suartana Dr Yvone Agustin
4	inwan subharo	Pengaruh Moral Development Level Akuntan dan Pengetahuan Akuntan tentang Environmental Accounting terhadap Motivasi Akuntan untuk Mengaplikasikan Environmental Accounting serta Implikasinya pada Kinerja Lingkungan Perusahaan (Survey pada Perusahaan Peserta Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup Tahun 2011-2012)	UNIVERSITAS TRISAKTI	
5	Estralita Trisnawati	Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Kompetensi Akuntan Publik terhadap Kualitas Audit dan Implikasinya pada Perencanaan Pajak	UNIVERSITAS TRISAKTI	Prof. Dr Ermita Wahyu Astami Dr. Sekar Mayangsari
6	Nera Marinda Machdar	Pengaruh Independensi dan Objektivitas Auditor Internal Terhadap Pengelolaan Risiko Serta Implikasinya Terhadap Pendeteksian Kecurangan	UNIVERSITAS TRISAKTI	
7	Jeni Wardi	Peran Kepemimpinan Dalam Pencapaian Kinerja Organisasi Melalui Budaya, Strategi, Sistem Akuntansi Manajemen, dan Struktur Kepemilikan Organisasi	UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA	
8	Paulina Permatasari	Relationship Corporate Social Performance and Corporate Social Performance with Governance and Business Strategy as Moderating Variabel	UNIVERSITAS TRISAKTI	Prof Sukrisno Agus Dr Wiwik Utami

Jadwal Proposal Colloquium S2

No	NAMA	JUDUL PROPOSAL	INSTANSI	
1	Githa Putri Ayuning Tyas	Pengaruh corporate social responsibility (csr) dan good corporate governance (gcg) terhadap return saham dengan kinerja keuangan sebagai variabel intervening	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
2	Nuro Sholihah	Pengaruh adopsi akuntansi transaksi asuransi syariah berdasarkan PSAK 108 terhadap kinerja keuangan dan kinerja manajerial perusahaan (studi kasus pada aji bumiputera 1912 wilayah syariah jakarta)	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	Yuliansyah, Ph.D
3	Egi Kusnadi	Aplikasi Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone & McLean untuk Mengukur Keberhasilan E-Procurement dalam Perspektif Teori TAM (Studi Kasus pada Pabrik Pupuk PT Pupuk Kujang Cikampek)	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
4	Hartatik	Penguji model panzar dan rosse: studi pada bank pemerintah dan bank swasta nasional devisa di indonesia (2003-2012)	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
5	Darmono	Pengaruh related party transaction terhadap beban pajak efektif: pendekatan siklus hidup perusahaan	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	Dr. Tubagus Ismail
6	Zusanna Khairani Nst	Evaluasi Penerapan PSAK No. 109 dalam Meningkatkan	UNIVERSITAS	

	Elizar Sinambela	Kualitas Laporan Keuangan Amil pada Badan Amil Zakat nasional Sumatera utara	MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA	
7	Lucia Ari Diyani	Pengaruh corporate governance performance index, leverage, dan makro ekonomi terhadap kelangsungan usaha entitas	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
8	linda Rosenta Eliyani	Pengaruh peluncuran produk baru terhadap return saham: pendekatan strategi kompetitif studi pada emiten di bursa efek Indonesia	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	Dr. MF Christin Ningrum
9	Marinus Gea	Peran good corporate governance untuk menurunkan manajemen laba melalui discretionary revenue dan aktifitas riil	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
10	Fitri Saragih	Pengaruh penerapan akuntansi pemerintahan dan kualitas informasi akuntansi terhadap good government governance serta implikasinya terhadap kinerja keuangan pada SKPD se kota medan	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA	
11	Yosha Gatot Pideksa	Pengembangan Sistem Tata Kelola Master Data Yang Terintegrasi Sebagai Wujud Penerapan Akuntabilitas Data (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Ritel Di Indonesia)	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	Dr. Dian Imanina
12	Slamet Abdul Aziz	Peran Organizational Learning Dalam Memediasi Hubungan Antara Kompetensi Teknologi Informasi Dan Kinerja Perusahaan	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	

Jadwal Proposal Colloquium S1

NO	NAMA	JUDUL PROPOSAL	INSTANSI	PENELAAH
1	Nurhayati	analisis beban pajak tangguhan dan return on asset (roa) terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan di Indonesia yang terdaftar di bursa efek Indonesia	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	Dr. Amilin, SE., M.Si, Ak, CA, BKP
2	Rudi Santoso	analisa kontribusi pajak reklame, pajak penerangan jalan, pajak parkir, pajak hotel, pajak restoran, pajak hiburan terhadap pendapatan asli daerah di pemerintahan kota bogor pada tahun 2008 – 2012	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
3	Selvia Rahayu	Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan corporate social responsibility dan good corporate governance sebagai variabel pemoderasi	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
4	Nailur Rahmi	Pengaruh kesadaran wajib pajak dan sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi pada kantor pelayanan pajak di wilayah tangerang dan jakarta barat	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	
5	Noni Waras Pujianti	Analisis Persepsi Pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) atas Kualitas Penyajian Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Usaha dengan SAK ETAP Sebagai Variabel Moderating (Survey Pada UKM di Tangerang Selatan)	Universitas Muhammadiyah Jakarta	Dr. Istianingsih, MSi, Ak
6	Zusanna Khairani Nst	Evaluasi Penerapan PSAK No. 109 dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Amil pada Badan Amil Zakat Nasional Sumatera Utara	UNIV MUHAMMADIYA H SUMUT	

7	Rika Rahma Herliana	The impact of the implementation of corporate governance to financial performance in banking company (BEI 2011-2013)	UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA	
8	Suci Nur Setyanti	The Affect on Application Draft Bill of Green Tax to Manufacture Industry along with Environment Around It	Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia	
9	Rizqi Awalliya Nikmah	Pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan whistleblowing dengan tindakan pembalasan sebagai variabel moderating (studi pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Jakarta)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Dr. Hamovinsah, M.Si, Ak, CA
10	Syefrinozi	Pengaruh Manfaat dan Kemudahan E-NOFA terhadap Penerapan Sistem E-NOFA bagi Pengusaha Kena Pajak (Studi Empiris pada Pengusaha Kena Pajak yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	
11	Muhammad Ull Al-Bab	Persepsi stakeholder perbankan syariah terhadap peran auditor syariah	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	
12	Retno Damayanti	Peranan Audit Intern dalam Meningkatkan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada PT Bank Ekonomi Raharja	Universitas Mercu Buana Jakarta	
13	Cempaka Damayanti	Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility terhadap kinerja perusahaan (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar Di bursa efek Indonesia tahun 2009 - 2012)	Universitas Mercu Buana Jakarta	Dr. Nunung Nuryani, M.Si, Ak
14	Cyntia Elvira	pengaruh corporate social responsibility, leverage, growth, size terhadap return on equity pada perusahaan Iq 45 yang tercatat di bursa efek Indonesia tahun 2009 - 2012	Universitas Mercu Buana Jakarta	
15	Linda Fardiah	Pengaruh pengalaman, pengetahuan dan skeptisme profesional auditor dalam mendeteksi kecurangan pada auditor inspektorat kabupaten tangerang	Universitas Mercu Buana Jakarta	
16	Nopi Yanto	Analisis laporan laba rugi fiskal dalam rangka melaksanakan kewajiban perpajakan pada PT. Bintang Trans Lintas Tahun 2012	Universitas Mercu Buana Jakarta	
17	Andini Juniar Rahmah	Analisis perlakuan zakat dalam Penghitungan Pajak Penghasilan orang pribadi Studi Komparasi antara Peraturan Perpajakan Malaysia dengan Indonesia	Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia	Dr. Rini, M.Si, Ak, CA
18	Lisa Andriani	Analisis revaluasi aset tetap terhadap penghematan beban pajak penghasilan pada PT Jembo Cable Company Tbk	STIE BUDDHI	
19	Santy Oktavia	Perencanaan Pajak dengan Mengoptimalkan Pembebanan Biaya dalam Laporan Keuangan Fiskal pada PT. Venken International Kimia	STIE BUDDHI	
20	Deefri March	Pengaruh pelayanan fiskus, persepsi wajib pajak, dan motivasi wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi (studi pada kantor pelayanan pajak (KPP) pratama bekasi selatan)	Universitas Mercu Buana Jakarta	
21	Ana Nurjanah	Persepsi Wajib Pajak Mengenai Penggunaan E-filing dalam Aspek Kemudahan Penggunaan, Kemanfaatan, Keamanan dan Kerahasiaan dan Dampaknya terhadap Kepuasan Wajib Pajak (Studi Empiris pada Wajib Pajak di KPP Jakarta Selatan)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Dr. Yudhi Herliansyah, M.Si, Ak, CA
22	Diah Ayu Mediciana Chandra Dewi	Pengaruh public pressure, environmental performance, dan jasa assurance terhadap kualitas corporate environmental disclosure(studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di bel dan proper tahun 2011-2012)	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	



23	Eka Fitri Yanti	pengaruh tenure audit dan low-balling terhadap pemberian opini audit	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
24	Hanna Rizkiawati	Pengaruh pengetahuan perpajakan, penyelewengan pajak, dan kualitas pelayanan fiskus terhadap motivasi wajib pajak dalam membayar pajak (studi empiris: kpp di daerah jakarta selatan)	UIN

KONFERENSI ILMIAH AKUNTANSI I

**Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan
Serta Keinginan Berpindah Kerja
(Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta)**

Ngadiman

Universitas Tarumanagara, Jakarta

Munawar Muchlish

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten

ABSTRACT

This study aims to test the Influence of Application of the controllability principle, Role Ambiguity, Role Conflict and Employee Performance on Turnover Intentions (Empirical Study on Economics Lecturers of the University and the School of Economics in Jakarta)

This research was conducted at Faculty of Economics of the University and the School of Economics in Jakarta. This study uses survey research with primary data collection used questionnaires. The selection of samples tested in this study used purposive sampling, and testing the hypothesis of the research is SEM Partial Least Square (PLS).

The results of this study is stated that the application of the controllability principle effect on role ambiguity and role conflict, role ambiguity and conflict affect the performance of the employee's role and Turnover Intentions, and to provide empirical evidence regarding the effect of the employee's performance on turnover intention of private lecturer in Jakarta.

Keywords : Application of the controllability principle, Role Ambiguity, Role Conflict, Employee Performance and Turnover Intentions.



SEMINAR, CALL FOR PAPERS, STUDENT COLLOQUIUM



9 780218 889817

9 786021 889817

**PRINSIP PENGENDALIAN, AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK
PERAN, DAN KINERJA KARYAWAN SERTA
KEINGINAN BERPINDAH KERJA
(Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta)**

NGADIMAN

Universitas Tarumanagara, Jakarta

MUNAWAR MUCHLISH

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten

NURAINUN BANGUN

Universitas Tarumanagara, Jakarta

Abstract

This study aims to test the Influence of Application of the controllability principle, Role Ambiguity, Role Conflict, and Employee Performance on Turnover Intentions (Empirical Study on Economics Lecturers of the University and the School of Economics in Jakarta)

This research was conducted at Faculty of Economics of the University and the School of Economics in Jakarta. This study uses survey research with primary data collection used questionnaires. The selection of samples tested in this study used purposive sampling, and testing the hypothesis of the research is SEM Partial Least Square (PLS).

The results of this study is stated that the application of the controllability principle effect on role ambiguity and role conflict, role ambiguity and conflict affect the performance of the employee's role and turnover intentions, and to provide empirical evidence regarding the effect of the employee's performance on turnover intention, further proving that the employee's performance constructs mediate the relationship between role ambiguity and role conflict on turnover intention of private lecturer in Jakarta.

Keywords: *Application of the controllability principle, Role Ambiguity, Role Conflict, Employee Performance and Turnover Intentions.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Penerapan Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris pada Profesi Dosen Fakultas Ekonomi dari Universitas dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di DKI Jakarta)

Penelitian ini dilakukan pada Dosen Fakultas Ekonomi dari Universitas dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pengumpulan data primer yang digunakan kuesioner. Pemilihan sampel yang diuji dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling*, dan pengujian hipotesis penelitian yang digunakan adalah SEM Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini adalah menyatakan bahwa penerapan prinsip pengendalian berpengaruh terhadap ambiguitas peran dan konflik peran, dan juga ambiguitas peran, konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja, serta memberikan bukti empirik mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah, selanjutnya membuktikan bahwa konstruk *kinerja karyawan* memediasi hubungan antara ambiguitas peran dan konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja dosen swasta di DKI Jakarta.

Kata kunci : Penerapan Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kinerja Karyawan dan Keinginan Berpindah Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sebuah lembaga atau organisasi, baik bersifat profit maupun non-profit, akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan, dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya (Mursidi, 2009). Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki organisasi tersebut (Toly, 2001).

Prinsip pengendalian adalah salah satu prinsip terkuat dalam akuntansi manajemen (Bhimani *et al.*, 2008; Merchant dan Otley, 2006; Merchant dan Van der Stede, 2007). Penerapan prinsip pengendalian dapat menyebabkan tingkat motivasi dan usaha pribadi menjadi lebih tinggi, serta menurunkan tingkat perilaku disfungsional (Bouwens dan Lent, 2006).

Literatur yang ada menunjukkan bahwa tidak adanya penerapan prinsip pengendalian dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan tekanan peran, sehingga memicu untuk melakukan perilaku disfungsional (Dent, 1987). Menurut Robbins (2001) tekanan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dampak munculnya tekanan semakin besar dalam kondisi persaingan yang ketat, karena karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik (Froiland, 1993). Meskipun tekanan peran dikonseptualisasikan dalam banyak konstruk, namun ambiguitas dan konflik peran paling banyak diadopsi dalam penelitian (Harris dan Bladen, 1994; Singh, 1998) serta dipandang sebagai kunci elemen tekanan (Dubinsky *et al.*, 1992).

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia semakin berkembang dan terus berupaya memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya, salah satunya adalah dengan memiliki dosen pengajar yang profesional dan berpengalaman. Persaingan yang ketat menuntut PTS untuk mempertahankan dosen pengajar agar tidak keluar dari PTS tersebut, karena keluarnya dosen pengajar akan mengganggu aktifitas belajar mengajar. Dampak yang lebih buruk adalah jika dosen yang keluar merupakan dosen yang berpengalaman dan profesional, sehingga ilmu dan pengalamannya tidak lagi bisa dipelajari oleh mahasiswa di PTS tersebut.

Dosen-dosen di Indonesia lebih menginginkan bekerja di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibandingkan bekerja di Perguruan Tinggi Swata (PTS). Menjadi dosen di PTN lebih difavoritkan karena lebih terjamin kehidupannya dibandingkan dengan dosen PTS. Seorang dosen di PTN telah memiliki ikatan kerja dengan pemerintah sebagai Pegawai Negeri Sipil, sehingga pemerintah menjamin kesejahteraan hidup seorang dosen PTN walaupun dosen tersebut telah pensiun. Disisi lain, dosen PTS bekerja untuk yayasan dan jarang memiliki keterikatan kerja yang permanen sehingga menyebabkan sering terjadinya perpindahan dosen dari satu PTS ke PTS lain. Salah satu factor yang menyebabkan perpindahan kerja dosen PTS adalah kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pengawasan atasan, tanggung jawab pekerjaan, rekan kerja, dan kesempatan promosi (Low *et al*, 2001). Seorang dosen PTS yang tidak memiliki ikatan kerja permanen akan mencari PTS yang memberikan kepuasan kerja yang diinginkannya, apabila dosen tersebut tidak merasakan kepuasan kerja di tempat kerjanya maka ia akan mencari PTS lain yang bisa memberikan kepuasan kerja lebih baik daripada PTS tempat ia bekerja sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki. Karyawan harus dipandang sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, bukan sebagai beban atau objek eksploitasi (Marjoni *et al.*, 1999). Ambiguitas peran dan konflik peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar-masuk karyawan (Singh, 1993), karena ambiguitas peran dan konflik peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan (Babin dan Boles, 1998), kerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan (Singh, 1993), yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Peranan dari sebuah lingkungan kerja sangat penting dalam mendukung dan mempengaruhi karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan sikap dan persepsi (Boles dan Babin, 1996). Dalam penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja mendukung mengurangi tekanan peran dan dampak negatifnya (Schaubroeck *et. al.*, 1988) dalam Boles dan Babin (1996). Secara khusus, persepsi mengenai tingkat umum keterlibatan kerja dan dukungan pengawasan, dan konflik peran dan ambiguitas peran, diselidiki sehubungan dengan adanya keterkaitan dan pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Boles dan Babin, 1996).

Keinginan berpindah diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan yang pasti (Suwandi dan Indranto, 1999). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. Menurut Dalton dan Todor (1981) keinginan berpindah kerja dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Burkert *et al.*, (2011) menunjukkan adanya hubungan negatif antara penerapan prinsip pengendalian terhadap konflik peran dan ambiguitas peran. Pada penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Viator (2001) menunjukkan adanya hubungan negatif antara ambiguitas peran dan konflik peran terhadap kinerja karyawan, dan terdapat hubungan positif antara ambiguitas peran dan konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Babin dan Boles (1996) yang meneliti hubungan ambiguitas peran dan konflik peran terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini menunjukkan hasil yang kontradiktif dengan penelitian Viator (2001) yaitu adanya hubungan positif antara konflik peran dengan kinerja karyawan. Keaveney dan Nelson (1993) juga menemukan adanya hubungan positif antara konflik peran dengan kinerja karyawan, dan adanya hubungan negatif antara ambiguitas peran dengan kinerja karyawan.

Masih kurangnya penelitian yang meneliti mengenai konsekuensi dari penerapan prinsip pengendalian dan manfaat yang diharapkan dari penerapan prinsip pengendalian maupun potensi kelemahan penerapan prinsip (Simons, 2007) serta masih adanya hasil penelitian yang tidak konsisten antara pengaruh konflik peran terhadap kinerja merupakan motivasi dari penelitian ini untuk menguji kembali hasil penelitian sebelumnya sesuai dengan data dan fenomena bisnis yang ada di Indonesia.

Berpijak pada penelitian Burkert *et al.*, (2011), Viator (2001) dan Babin dan Boles (1996) serta berbagai pernyataan di atas memotivasi peneliti untuk menguji kembali pengaruh penerapan prinsip pengendalian, ambiguitas peran, konflik peran, dan kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah kerja pada profesi dosen Dosen Fakultas Ekonomi dari Universitas dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di DKI Jakarta.

STUDI PUSTAKA

Telaah Teori

Prinsip Pengendalian

Prinsip pengendalian merupakan salah satu prinsip terkuat dalam akuntansi manajemen, dan dianggap langsung relevan dengan evaluasi kinerja (Bhimani *et al.*, 2008; Merchant dan Otley, 2006; Merchant dan Van der Stede, 2007).

Penerapan prinsip pengendalian dapat menyebabkan tingkat motivasi dan usaha pribadi lebih tinggi, serta menurunkan tingkat perilaku disfungsional (Bouwens dan Lent, 2006).

Banyak peneliti menyatakan bahwa salah satu fungsi utama dari sistem penilaian adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan Burkert *et al.*, (2011). Hirst (1981) mengatakan bahwa ketika pengukuran kinerja tidak dapat dikendalikan dapat mengakibatkan karyawan berada dalam situasi ambigu karena mereka tidak yakin tindakan apa yang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Tekanan Peran

Menurut Robbins (2001) tekanan juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Penelitian Antonioni (1996) menggunakan empat sumber tekanan peran yakni ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, dan tekanan waktu.

Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah perbedaan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan jumlah yang dibutuhkan untuk melakukan perannya secara memadai (Kahn, 1974). Ambiguitas peran terjadi karena tidak adanya informasi umpan balik hasil evaluasi pengawas tentang hasil kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan-pengharapan penyampai peran (Katz dan Kahn, 1978).

Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar-masuk karyawan (Singh, 1993), karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan (Babin dan Boles, 1998), kerja karyawan menjadi kurang efisien

dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan (Singh, 1993), yang pada gilirannya, mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri.

Konflik Peran

Konflik peran adalah jenis tekanan peran kedua, yang mengacu pada harapan dan tuntutan yang saling bertentangan dengan perusahaan dalam bentuk kebijakan, permintaan, dan standar yang tidak kompatibel (Rizzo *et. al.*, 1970). Konflik peran didefinisikan sebagai kejadian simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer *et al.*, 2004). Artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Konflik ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Konflik peran berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sebab ketika muncul konflik peran, karyawan mengalami dilema (Douglas, 1996). dan keraguan dalam mengambil tindakan atau keputusan (Babin dan Boles, 1996), sehingga mengurangi kemampuan dan kompetensinya dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh pelanggan (Hartline dan Ferrel, 1996).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkatan sampai sejauh mana para karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka (Dubinsky *et al.*, 1992).

Menurut Mangkunegara (2006) penilaian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Keinginan Berpindah Kerja

Menurut Robbins (2001), keinginan adalah keputusan untuk bertindak terhadap satu situasi tertentu berdasarkan persepsi, emosi dan kelakuan. Keinginan juga merupakan satu pertanda awal yang akan mendorong keputusan seseorang pekerja untuk berhenti kerja atau untuk meneruskan kerja di sebuah organisasi.

Karyawan yang mempunyai keinginan berpindah kerja akan cenderung mempunyai tingkah laku seperti berfikir untuk berhenti, mencoba mencari pekerjaan lain dan membuat perkiraan berapa lama lagi dia akan berada di organisasi tersebut. Keinginan

berpindah kerja diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Menurut Firth *et al.*, (2004), keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh tekanan kerja, ketidakpuasan hati pekerja terhadap pekerjaannya, dan kurangnya komitmen pekerja terhadap organisasi.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Prinsip Pengendalian Terhadap Ambiguitas Peran

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa para *principal* memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap perilaku dan peran manajer dalam organisasi dan ekspektasi ini menentukan apakah prinsip pengendalian akan diterapkan atau tidak (Burkert *et al.*, 2011). Penerapan prinsip pengendalian dapat menyebabkan tingkat motivasi dan usaha pribadi menjadi lebih tinggi, serta menurunkan tingkat perilaku disfungsi (Bouwens dan Lent, 2006). Prinsip pengendalian menunjukkan bahwa manajer mengejar tujuan tertentu ketika mereka memutuskan apakah akan menerapkan prinsip untuk mengevaluasi kinerja manajerial (Simons, 2007). Dalam beberapa kasus, *principal* memilih untuk menerapkan prinsip pengendalian secara ketat, karena niat mereka adalah untuk menjaga motivasi secara keseluruhan (Burkert *et al.*, 2011). Di lain kasus, mereka memilih untuk tidak menerapkan prinsip pengendalian karena mereka mengharapkan manajer untuk menanggung beberapa resiko dalam melakukan pekerjaannya, dan secara proaktif menanggapi *uncontrollable factors*, dengan mengembangkan sikap lebih *entrepreneurial* terhadap peran mereka dalam perusahaan (Frow *et al.*, 2005; Simon, 2007).

Menurut Jackson dan Schuler (1985) yang berhubungan dengan pekerjaan tekanan peran terdiri dari dua komponen utama yaitu ambiguitas peran dan konflik peran. Ambiguitas peran adalah perbedaan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan jumlah yang dibutuhkan untuk melakukan perannya secara memadai (Kahn, 1974). Penyebab lain munculnya ambiguitas peran adalah komunikasi yang buruk antara karyawan dengan atasan atau dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan dari pihak manajemen (Sumrall dan Sebastianelli, 1999), dan program pelatihan yang buruk (Babin dan Boles, 1998).

Banyak peneliti menyatakan bahwa salah satu fungsi utama dari sistem penilaian adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, namun fungsi ini terpengaruh

ketika atasan mengevaluasi manajer atas dasar faktor diluar kendali mereka, karena manajer mungkin mengalami kesulitan menurunkan strategi untuk meningkatkan kinerja masa depan mereka (Murphy dan Cleveland, 1995). Hirst (1981) mengatakan bahwa ketika pengukuran kinerja tidak dapat dikendalikan, dapat mengakibatkan karyawan berada dalam situasi ambigu karena mereka tidak yakin tindakan apa yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adanya hubungan antara ketidak tersediaan informasi dan terjadinya ambiguitas peran menuntun penelitian ini untuk berpendapat bahwa tidak diterapkannya prinsip pengendalian berpengaruh dengan adanya ambiguitas peran dalam pekerjaan. Burkert *et al.*, (2011) menemukan adanya pengaruh negatif penerapan prinsip penengendalian terhadap ambiguitas peran. Berdasarkan uraian diatas serta penelitian empiris terdahulu maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H1 : Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh terhadap ambiguitas peran

Pengaruh Prinsip Pengendalian Terhadap Konflik Peran

Tekanan peran adalah hasil dari kebijakan yang tidak sesuai dengan permintaan atau standar (Rizzo *et. al.*, 1970). Konflik peran adalah jenis tekanan peran yang kedua, yang mengacu pada harapan dan tuntutan yang saling bertentangan dengan organisasi dalam bentuk kebijakan, permintaan, dan standar yang tidak kompatibel (Rizzo *et. al.*, 1970). Artinya, jika prinsip pengendalian belum sepenuhnya diterapkan, manajer diharapkan dapat memenuhi target kinerja dimana mereka memiliki kewenangan formal, yang mungkin mengakibatkan konflik peran (Choudhury, 1986). Perumusan asli teori peran mencatat bahwa kurangnya kewenangan formal merupakan indikator harapan peran yang saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964), berpotensi menyebabkan konflik peran. Kahn dan Quinn (1970) menyatakan bahwa dalam tekanan peran seperti konflik peran mungkin timbul tidak hanya dari kurangnya kewenangan atau otoritas belaka, tetapi dari perbedaan antara harapan peran dan kewenangan. Kurangnya penerapan prinsip pengendalian, maka semakin tinggi perbedaan dan tingkat dari konflik peran (Burkert *et al.*, 2011). Burkert *et al.*, (2011) menemukan adanya pengaruh negatif penerapan prinsip pengendalian terhadap konflik peran. Berdasarkan uraian diatas serta penelitian empiris terdahulu maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H2 : Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh terhadap konflik peran

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Ambiguitas peran muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan, pelanggan) yang dipersepsikan tidak jelas (Singh, 1998). Jackson dan Schuler (1985) mencatat, proses kognitif dapat menjelaskan hubungan negatif antara ambiguitas peran dan kinerja individu. Tingginya kadar ambiguitas peran menyiratkan kondisi ketidakpastian yang dapat menyebabkan penyempitan perhatian persepsi karyawan dan kegagalan untuk mengakui kinerja terkait yang berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka (Jackson dan Schuler, 1985). Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar-masuk karyawan (Singh, 1993), karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan (Babin dan Boles, 1998), kerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan (Singh, 1993), yang pada gilirannya, mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Penelitian-penelitian terdahulu pada umumnya menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Dubinsky *et al.*, 1992). Penelitian Brown dan Peterson (1983) seperti dikutip oleh Singh (1998) juga memperlihatkan pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Penelitian Singh (1993), Singh *et al.* (1996), serta Babin dan Boles (1996), memperlihatkan adanya hubungan yang negatif antara ambiguitas peran dengan kinerja karyawan. Penjelasan untuk hubungan negatif dengan kinerja termasuk alasan fisiologis (Fried *et al.*, 1984) dan kemungkinan bahwa ambiguitas mengurangi usaha, dengan demikian dapat mengurangi kinerja karyawan (Brown dan Peterson, 1994). Berdasarkan uraian diatas serta penelitian empiris terdahulu maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H3 : Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian tentang tekanan peran (Jackson dan Schuler, 1985) menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran berkaitan dengan hasil-hasil kerja yang negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, turunnya kinerja, tingginya ketegangan kerja dan tingginya keinginan berpindah kerja. Ambiguitas peran dan konflik peran berkorelasi positif dengan keinginan berpindah kerja (Gregson, 1992). Bamber *et al.* (1989) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan

ambiguitas peran meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan, dan kecukupan arus komunikasi.

Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar-masuk karyawan (Singh, 1993). Pendapat ini sesuai dengan Zakaria (1991) dalam Aziz dan Ramli (2009) yang telah mendefinisikan keinginan berpindah kerja merupakan suatu perubahan psikologi yang menunjukkan perasaan seseorang terhadap keahliannya di dalam suatu organisasi, untuk terus berada di dalamnya atau berhenti. Berkaitan dengan pengaruh tekanan peran terhadap keinginan berpindah kerja ditemukan korelasi positif ambiguitas peran dan konflik peran dengan keinginan berpindah kerja. Viator (2001) menemukan adanya hubungan positif antara ambiguitas peran dengan keinginan berpindah kerja. Berdasarkan uraian diatas serta penelitian empiris terdahulu maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H4 : Ambiguitas peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Konflik peran muncul ketika karyawan menerima harapan atau tuntutan yang tidak sesuai atau saling bertentangan dari dua orang/pihak atau lebih yang tidak mampu dipenuhi atau dipuaskan secara simultan (Sumrall dan Sebastianelli, 1999). Konflik peran juga terjadi ketika seseorang yang harus berinteraksi mengalami pertentangan perilaku individu yang diharapkan sehingga ada konflik peran yang terjadi, yaitu ketika ia melaksanakan satu peran tertentu membuatnya kesulitan memenuhi harapan peran yang lain (Koustelios *et al.*, 2004).

Konflik peran berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sebab ketika muncul konflik peran, seseorang akan mengalami dilema (Douglas, 1996) dan keraguan dalam mengambil tindakan atau keputusan (Babin dan Boles, 1996), sehingga mengurangi kemampuan dan kompetensinya dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh pelanggan (Hartline dan Ferrel, 1996).

Viator (2001) menunjukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Babin dan Boles (1996), serta Singh *et al.*, (1996), serta Keaveney dan Nelson (1993) sendiri juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas serta penelitian-penelitian empiris terdahulu yang masih tidak konsisten maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H5 : Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Konflik Peran terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian tentang tekanan peran (Jackson dan Scholer, 1985) menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran berkaitan dengan hasil-hasil kerja yang negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, turunnya kinerja karyawan, tingginya ketegangan kerja dan tingginya keinginan berpindah kerja. Ambiguitas dan konflik peran yang juga cenderung berkorelasi positif dengan keinginan berpindah kerja (Gregson, 1992). Keinginan berpindah kerja diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto, 1999).

Sementara itu peneliti Indonesia, Rahayu (2001) dan Ratnawati (2001) mengkaji efek konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja dan hasil studinya menyimpulkan bahwa konflik peran memiliki efek positif terhadap keinginan berpindah kerja. Viator (2001) menemukan adanya pengaruh positif antara konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja. Berdasarkan uraian diatas serta penelitian empiris terdahulu maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H6 : Konflik peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan (Engel, 2001) dalam Mursidi (2009). Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya (Mursidi, 2009). Menurut Vroom (1964) kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Firth, *et al.*, (2004), keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh tekanan kerja, ketidakpuasan hati pekerja terhadap pekerjaannya, dan kurangnya komitmen pekerja terhadap organisasi. Keinginan berpindah kerja diindikasikan sebagai sikap

individu yang mengacu pada hasil evaluasi kinerja mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto, 1999). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw *et al.*, 1998). Viator (2001) menemukan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan dengan keinginan berpindah kerja. Berdasarkan uraian diatas serta penelitian empiris terdahulu maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H7 : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

Model Penelitian

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar 1.

===== Gambar 1 disini =====

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ada dosen swasta di DKI Jakarta, sasaran yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah dosen fakultas ekonomi di Universitas dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Swasta di DKI Jakarta yang digeneralisasikan menurut kriteria tertentu (*Purposive Sampling*), yaitu lama bekerja yang tidak lebih dari 3 tahun, karena menurut Robbins (2008), karyawan dengan masa kerja lebih kecil memiliki kemungkinan perpindahan kerja yang lebih besar dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih lama. Usia responden yang tidak lebih dari 30 tahun, karena menurut Robbins (2008) karyawan dengan usia muda memiliki kemungkinan untuk berhenti lebih besar dibanding dengan karyawan usia tua. Kriteria terakhir adalah pendidikan responden yakni minimal Strata 2, analisis terhadap pendidikan responden penting untuk dianalisis karena pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki responden dalam melaksanakan pekerjaan.

Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat lima variabel yaitu, penerapan prinsip pengendalian sebagai variabel independen. Ambiguitas peran, konflik peran, dan kinerja karyawan sebagai

variabel mediasi. Sedangkan variabel yang terakhir yaitu keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen. Opearsonalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 1

===== Tabel 1 disini =====

Metode Analisis Data

Tahap selanjutnya adalah Analisis model, dan pelaporan penelitian yang diuji dengan menggunakan SEM *Partial Least Square (PLS)*. Uji kualitas data pada penelitian ini dilakukan meliputi uji reliabilitas dan uji validitas dengan *software Partial Least Square (PLS)*. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengukur *internal consistency* suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji *Composite Reliability* $\geq 0,70$ (Ghozali, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi anatara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk lainnya dalam model maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid (Ghozali, 2006).

Menurut Ghozali (2006) PLS merupakan pendekatan *alternative* yang bergeser dari pendekatan SEM yang berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold dalam Ghozali, 2006) karena tidak banyak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Umum Responden

Demografi Responden

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*, Berikut ditunjukkan pada tabel 2

===== Tabel 2 disini =====

Statistik Deskriptif

Pengolahan statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 20.0. Dengan hasil dari 48 responden diantaranya sebanyak 90,5% berjenis kelamin pria dan 9,5% berjenis kelamin wanita. Adapun umur responden didominasi pada tingkatan 27-28 sebanyak 47,6%, tingkat pendidikan responden dominan berada pada strata 2 (S2) sebesar 78,6%, selanjutnya masa kerja responden didominasi pada 2 tahun (45,2%). Berikut disajikan tabel-tabel yang menggambarkan statistik deskriptif responden. Dapat dilihat pada tabel 3, 4, 5 dan 6.

===== Tabel 3 disini =====

===== Tabel 4 disini =====

===== Tabel 5 disini =====

===== Tabel 6 disini =====

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software* PLS dengan *Outer Model* yaitu *Convergent validity* yang dilihat dengan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) masing-masing konstruk dimana nilainya harus lebih besar dari 0,5.

===== Tabel 7 disini =====

===== Tabel 8 disini =====

Tabel 7 dan tabel 8 menjelaskan nilai dari AVE dan akar AVE dari konstruk penerapan prinsip pengendalian, ambiguitas peran, konflik peran, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja. Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) tersebut memiliki nilai AVE diatas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikatornya atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip pengendalian, ambiguitas peran, konflik peran, dan kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah kerja dapat dikatakan valid. Cara lain yang dapat digunakan untuk menilai validitas suatu konstruk adalah dengan membandingkan akar dari AVE dengan korelasi dari variabel laten. Namun demikian, untuk tahap awal dalam penelitian pengujian dengan melihat AVE lebih besar dari 0.5 dinilai sudah cukup.

Uji Reliabilitas

Begitu pula dengan uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan *software* PLS dengan *Composite Reliability*. Suatu data dikatakan reliabel jika, *composite reliability* lebih dari 0,7.

===== Tabel 9 disini =====

Dari tabel 9 dapat dilihat setiap konstruk atau variabel laten tersebut memiliki nilai *composite reliability* diatas 0.7 yang menandakan bahwa *internal consistency* dari variabel penerapan prinsip pengendalian, ambiguitas peran, konflik peran, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Data

Menilai *Outer Model* (*Measurement Model*)

Dalam menilai *outer model* dalam PLS, terdapat tiga kriteria, salah satunya adalah melihat *Convergent Validity* sedangkan untuk dua kriteria yang lain yaitu *Discriminant Validity* dalam bentuk *square root of average variance extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* telah dibahas sebelumnya pada saat pengujian kualitas data. Untuk *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *software* PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk (variabel laten) yang diukur. Namun menurut Chin dalam Ghazali (2006 ; 24), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Berikut dapat dilihat secara keseluruhan korelasi setiap variabel pada gambar 2 yaitu gambar yang menyatakan pengaruh penerapan prinsip pengendalian, ambiguitas peran, konflik peran, dan kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah kerja. Dimana model pada gambar 2 tidak dilakukan eliminasi hal ini disebabkan tidak terdapat korelasi konstruk yang kurang dari 0,5 sehingga setiap variabel memenuhi kriteria *convergent validity*.

Dalam pembahasan selanjutnya akan dibahas mengenai hubungan korelasi dari setiap variabel independen dan variabel dependen serta hubungan tidak langsung antar variabel independen dan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening.

===== Gambar 2 disini =====

Pengujian Hipotesis dengan *Inner Model*

===== Tabel 10 disini =====

Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh penerapan prinsip pengendalian terhadap ambiguitas peran (H1)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, penerapan prinsip pengendalian memiliki pengaruh positif signifikan terhadap ambiguitas peran yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.983 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 62.125 yang lebih besar daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H1 diterima yaitu penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif signifikan dengan ambiguitas peran.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh penerapan prinsip pengendalian terhadap konflik peran (H2)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, penerapan prinsip pengendalian memiliki pengaruh positif signifikan terhadap konflik peran yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.982 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 35.199 yang lebih besar daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H2 diterima yaitu penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif signifikan dengan konflik peran.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan (H3)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, ambiguitas peran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.723 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 6.007 yang lebih besar daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H3 diterima yaitu ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif antara ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah kerja (H4)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, ambiguitas peran memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.087 dan tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 0.578 yang lebih kecil daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H4 ditolak yaitu ambiguitas peran berpengaruh positif dengan keinginan berpindah kerja.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan (H5)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, konflik peran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.266 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 2.095 yang lebih besar daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H5 diterima yaitu konflik peran berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja (H6)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, konflik peran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.594 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 5.522 yang lebih besar daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H6 diterima yaitu konflik peran berpengaruh positif signifikan dengan keinginan berpindah kerja.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah kerja (H7)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 10, kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.487 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik 3.626 yang lebih besar daripada t-tabel (1,96). Maka dapat dikatakan H7 diterima yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dengan keinginan berpindah kerja.

===== **Tabel 11 disini** =====

Dalam menilai struktural model PLS dapat dilihat berdasarkan nilai *R-Square* untuk setiap variable latennya. Tabel 11 menunjukkan nilai *R-square* konstruk *ambiguitas peran* sebesar 0,966 (variabilitas konstruk *ambiguitas peran* dijelaskan oleh variabilitas konstruk *penerapan prinsip pengendalian* sebesar 96,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain), *konflik peran* sebesar 0,965 (variabilitas konstruk *konflik peran* dijelaskan oleh variabilitas konstruk *penerapan prinsip pengendalian* sebesar 96,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain), *kinerja karyawan* sebesar 0,969 (variabilitas konstruk *kinerja karyawan* dijelaskan oleh variabilitas konstruk *ambiguitas peran* dan *konflik peran* sebesar 96,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain), *keinginan berpindah kerja* sebesar 0,976 (variabilitas konstruk *keinginan berpindah kerja* dijelaskan oleh variabilitas konstruk

ambiguitas peran, konflik peran dan kinerja karyawan sebesar 97,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain).

===== **Tabel 12 disini** =====

Berdasarkan perhitungan di atas (tabel 12), maka terbukti bahwa konstruk *kinerja karyawan* memediasi hubungan antara *ambiguitas peran* dan *konflik peran* terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung pada *ambiguitas peran* (0,439) lebih besar dari pada pengaruh langsung (0,087), begitu juga untuk *konflik peran* pengaruh tidak langsung (0,723) lebih besar dari pada pengaruh langsungnya (0,594).

Pembahasan Hipotesis

Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh penerapan prinsip pengendalian terhadap ambiguitas peran (H1)

Hipotesis H2 menyatakan bahwa *penerapan prinsip pengendalian berpengaruh terhadap ambiguitas peran*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menerima hipotesis tersebut. Hasil ini sesuai dengan teori Hirst (1981) mengatakan bahwa ketika pengukuran kinerja tidak dapat dikendalikan, dapat mengakibatkan karyawan berada dalam situasi ambigu karena mereka tidak yakin tindakan apa yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka tidak diterapkannya prinsip pengendalian berpengaruh dengan adanya ambiguitas peran dalam pekerjaan karena adanya hubungan antara ketidaktersediaan informasi.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh penerapan prinsip pengendalian terhadap konflik peran (H2)

Hipotesis H2 menyatakan bahwa *penerapan prinsip pengendalian berpengaruh terhadap konflik peran*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menerima hipotesis tersebut. Hasil ini sesuai dengan teori Choudhury, (1986) yang menyatakan bahwa jika prinsip pengendalian belum sepenuhnya diterapkan, manajer diharapkan dapat memenuhi target kinerja dimana mereka memiliki kewenangan formal, yang mungkin mengakibatkan konflik peran. Konflik peran adalah jenis tekanan peran yang kedua, yang mengacu pada harapan dan tuntutan yang saling bertentangan dengan organisasi dalam bentuk kebijakan, permintaan, dan standar yang tidak kompatibel (Rizzo *et. al.*, 1970).

Terdapat pengaruh positif signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan (H3)

Hipotesis H3 menyatakan bahwa *ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menerima hipotesis tersebut. Tingginya kadar ambiguitas peran menyiratkan kondisi ketidakpastian yang dapat menyebabkan penyempitan perhatian persepsi karyawan dan kegagalan untuk mengakui kinerja terkait yang berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka (Jackson dan Schuler, 1985). Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar-masuk karyawan (Singh, 1993), karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan (Babin dan Boles, 1998), kerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan (Singh, 1993), yang pada gilirannya, mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Terdapat pengaruh positif antara ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah kerja (H4)

Hipotesis H4 menyatakan bahwa *ambiguitas peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menolak hipotesis tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Gregson (1992) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran berkorelasi positif dengan keinginan berpindah kerja. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar-masuk karyawan (Singh, 1993). Pendapat ini sesuai dengan Zakaria (1991) dalam Aziz dan Ramli (2009) yang telah mendefinisikan keinginan berpindah kerja merupakan suatu perubahan psikologi yang menunjukkan perasaan seseorang terhadap keahliannya di dalam suatu organisasi, untuk terus berada di dalamnya atau berhenti.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan (H5)

Hipotesis H5 menyatakan bahwa *konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menerima hipotesis tersebut. Konflik peran berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sebab ketika muncul konflik peran, seseorang akan mengalami dilema (Douglas, 1996) dan keraguan dalam mengambil tindakan atau keputusan (Babin dan Boles, 1996), sehingga mengurangi kemampuan dan kompetensinya dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh pelanggan (Hartline dan Ferrel, 1996). Hasil ini sesuai dengan penelitian Babin dan

Boles (1996), Singh *et al.*, (1996), serta Keaveney dan Nelson (1993) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh konflik peran yang positif terhadap kinerja karyawan menurut Brown dan Peterson (1994) adalah logis, karena ketika muncul konflik peran maka karyawan terdorong untuk menggunakan strategi khusus dalam mengatasi konflik peran daripada menghindarinya.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja (H6)

Hipotesis H6 menyatakan bahwa *konflik peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menerima hipotesis tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Peterson (1995) dalam Zain dan Setiawan (2009) yang menyatakan di berbagai negara menyimpulkan bahwa tingginya konflik peran mendorong perilaku penarikan diri pegawai. Sementara itu peneliti Indonesia, Rahayu (2001) dan Ratnawati (2001) mengkaji efek konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja dan hasil studinya menyimpulkan bahwa konflik peran memiliki efek positif terhadap keinginan berpindah kerja. Viator (2001) menemukan adanya pengaruh positif antara konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah kerja (H7)

Hipotesis H7 menyatakan bahwa *kinerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja*. Pengujian hipotesis yang dilakukannya menerima hipotesis tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Viator (2001) yang menemukan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan dengan keinginan berpindah kerja. Menurut Firth, *et al.*, (2004), keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh tekanan kerja, ketidakpuasan hati pekerja terhadap pekerjaannya, dan kurangnya komitmen pekerja terhadap organisasi. Keinginan berpindah kerja diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi kinerja mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto, 1999). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw *et al.*, 1998).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh terhadap ambiguitas peran dan konflik peran, dan juga ambiguitas peran, konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja, serta memberikan bukti empirik mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah, selanjutnya membuktikan bahwa konstruk *kinerja karyawan* memediasi hubungan antara ambiguitas peran dan konflik peran terhadap keinginan berpindah kerja dosen swasta di DKI Jakarta.

Keterbatasan Penelitian

Sampel yang dipilih terbatas hanya pada pengajar dosen fakultas ekonomi yang terdapat di DKI Jakarta. Hal ini diakui bahwa tingkat respons dan ukuran sampel kecil, merupakan keterbatasan penelitian ini dan yang terakhir mempengaruhi kekuatan statistik dari analisis yang dilakukan.

Secara umum obyek penelitian ini terbatas hanya pada para dosen-dosen dari fakultas ekonomi. Sebagai akibatnya, kesimpulan dari implikasi penelitian ini mungkin tidak sesuai bila diterapkan pada dosen fakultas lain selain fakultas ekonomi karena adanya perbedaan karakteristik budaya dan sifat dari masing-masing dosen.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian diatas penulis memberikan saran yaitu penelitian yang mendatang adalah untuk memperbesar jumlah populasi responden penelitian tidak hanya pada dosen fakultas ekonomi saja, tetapi juga dosen-dosen dari fakultas lainnya dan Untuk penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metodologi yang berbeda termasuk wawancara, studi lapangan, atau studi kasus longitudinal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N., dan Govindarajan, Vijay. (2005). *Management Control System*. Edisi 11-Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Antonioni, David (1996). Two Strategi for Responding to Stressors: Managing Conflict and Clarifling Work Expectations. *Journal of Business and Psychology*, 11: 287-295.
- Aziz, N.N.A, dan Ramli, H. (2009). *Niat Ingin Berhenti Kerja: Kajian Ke Atas Pensyarah UiTM Jengka, Pahang*. Universitas Teknologi MARA Pahang: Malaysia.
- Babin, B.J dan J.S Boles. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and job Satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1): 57-75.
- Bamber, E. M., Snowball, D., & Tubbs, R. M. (1989). Audit structure and its relation to role conflict and role ambiguity: An empirical investigation. *The Accounting Review*, 64, 285- 299.
- Bhimani, A., Horngren, C.T., Datar, S.M. dan Foster, G., (2008). *Management and Cost Accounting, 4th ed*. Prentice Hall, Harlow.
- Boles, J.S. dan B.J. Babin (1996). On the Front: Stress, Conflict, and the Costemer Service Provider. *Journal of Business Research*, 17: 41-50.
- Bouwens, J. dan Van Lent, L., (2006). Performance Measure Properties and the Effect of Incentive Contracts. *Journal of Management Accounting Research*, 18: 55-75.
- Burkert, M., Fischer, F.M., dan Schaffer, U. (2011). Application of the Controllability Principle and Managerial Performance: The Role of Role Perceptions. *Journal of Management Accounting Research*, 22: 143-159.
- Cahyono, Dwi (2008). *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran Dan Konflik Pera Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Berpindah*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Carnicer, M. P. D. L., Sanchez, A. M., Perez, M. P., dan Jimenez, M. J. (2004). Work-Family Conflict In Southern European Country: The Influence Of Job-Related And Non-Related Factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Catharina, Florence, (2001). *Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Departemen Call Center PT. Excelomindo Pratama Jakarta*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Choudhury, N., 1986. Responsibility accounting and controllability. *Account. Bus. Res.* 16, 189-198.
- Dalton, D.R dan W.D.Todor, 1981, dalam Robbins, S.P, 1996. *Organizational behavior : Concepts, Controversies, Applications*. A Simon dan Schuster Company. Vol.19, No.2. 193-219.
- Damajanti, Anita, (2003). Hubungan Antara Mentoring Deangan Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja Dan Niat Pindah Di Lingkungan Auditor Yuniior (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Dent, J.F., 1987. *Tensions in the design of formal control systems: a field study in a computer company*. In: Bruns, W.J., Kaplan, R.S. (Eds.), *Accounting and*

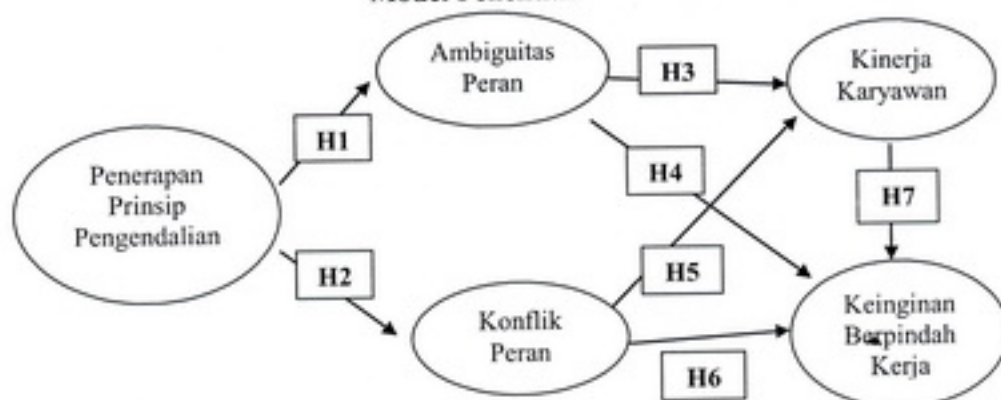
- Management: Field Study Perspectives. Harvard Business School Press, Boston, pp. 119-145.
- Douglas, Max E. (1996). Creating Eustress In the Workplace: A Supervisor's Role. *Supervision*, October, 6-9.
- Dubinsky, A.J., R.E. Michaels, M. Kotabe, C.U. Lim & Hee-Cheol Moom (1992), "Influence of Role Stress on Industrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, Japan, and Korea". *Journal of International Business Studies*, First Quarter, pp 77-79
- Firth, L., Mellor, J., Moore, A., dan Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit?. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Frow, N., Marginson, D., Ogden, S. (2005). Encouraging Strategic Behavior While Maintaining Management Control: Multi-Functional Project Teams, Budgets, And The Negotiation Of Shared Accountabilities In Temporary Enterprises. *Management Accounting Research*, 16, 269-292.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregson, T., Wendell, J., Aono, J., 1994. Role ambiguity, role conflict, and perceived environmental uncertainty: are the scales measuring separate constructs for accountants? *Behav. Res. Acc.* 6, 144-159.
- Hartline, M.D. & O.C. Ferrel (1996), "The Management of Customer-Contract Service Employees: An Empirical Investigation", *Journal of Marketing*, Vol. 60, pp. 52-70
- Hirst, M.K., 1981. Accounting information and the evaluation of subordinate performance: a situational approach. *Account. Rev.* 56, 771-784.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., 1985. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 36, 16-78.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoeck, J.D., Rosenthal, R.A., 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoeck, J.D., 1966. *Adjustment to role conflict and ambiguity in organizations*. In: Biddle, B.J., Thomas, E.J. (Eds.), *Role Theory: Concepts and Research*. John Wiley & Sons, Inc., New York, pp. 277-281.
- Kahn, R.L., Quinn, R.P., 1970. Role stress: a framework for analysis. In: McLean, A.A. (Ed.), *Mental Health and Work Organizations*. Rand McNally & Co., Chicago, pp. 50-115.
- Kahn, R.L., 1974. *Conflict, ambiguity and overload: three elements in job stress*. In: McLean, A.A. (Ed.), *Occupational Stress*. Charles C. Thomas Publisher, Springfield, pp. 47-61.
- Katz, D., Kahn, R.L., 1978. *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., dan Goulmaris, D. (2004). Role Ambiguity, Role Conflict And Job Satisfaction Among Physical Education Teachers In Greece. *The International Journal of Educational Management*. Vol. 18, No 2, hal. 87-92.
- Keaveney, S.M. & J.E. Nelson (1993), "Coping With Organizational Role Stress; Intrinsic Motivational Orientation, Perceived Role Benefits, and Psychological Withdrawal". *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 21, pp. 113-124.

- Low, George S; Cravens, David W; Grant, Ken; Moncrief, William C (2001), "Antecedents and consequences of salesperson burnout", *European Journal of Marketing*, Vol.35.No5/6, pg. 587-611.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marjoni, R., B. Swasto, dan A. Hakim. (1999). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Wacana*. Vol. 2, No. 1, Hal. 69-77.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Merchant, K.A. dan Otley, D.T. (2006). A Review of the Literature on Control and Accountability. In: Chapman, C.S., Hopwood, A.G., Shields, M.D. (Eds.), *Handbook of Management Accounting Research*, vol. 2. Elsevier Ltd., Amsterdam, 785-804.
- Merchant, K.A., dan Van der Stede, W.A., (2007). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*, 2nd ed. Prentice Hall, Harlow.
- Murphy, K.R., Cleveland, J.N., 1995. Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-based Perspectives. Sage Publications Inc., Thousand Oaks.
- Mursidi. (2009). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 10, No. 2 Agustus 2009: 191-199.
- Rahayu, Dyah Sih. (2001). Antecedents and Consequences of Role Stress (Role Stress) pada Auditor Independen. *Simposium Nasional Akuntansi IV*. 504-521.
- Ratnawati, Vince. (2001). Pengaruh Faktor Antecedents, Job Insecurity, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan. *Simposium Nasional Akuntansi*. 411-431.
- Rizzo, J.R., House, R.J dan Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations *Administrative Science Quarterly*, 15.150-163
- Robbins, Stephen P., (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Shaw, D, Jason, John E. Delery, G. Douglas J, Gupta, Nina, 1998. "An organizational Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover". *Academy of Management Journal*. Vol. 41, No.5. 511-525.
- Simons, R., (2007). Revisiting The Controllability Principle In The Twentyfirst Century. In: *American Accounting Association Annual Meeting*. Chicago, pp. 1-34.
- Singh, Jagdip. (1993). Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants. And Impacts. *Journal of Marketing*, 57(April): 11-31.
- Singh, Jagdip, Willem V., dan Gary Rhoads. (1996). Do Organizational Practices Matter in Role Stress Processes?: A Study of Direct and Moderating Effects for Marketing-Oriented Boundary Spanners. *Journal of Marketing*, 60(July): 69-86.
- Singh, Jagdip. (1998). Striking a Balance in Boundary-Spanning Positions: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristic on Job Outcomes of Salespeople. *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 69-86.
- Sumrall, D.A. & Rose Sebastianelli (1999), "The Moderating Effect of Managerial Sales Orientations on Salesperson's Role Stress-Job Satisfaction Relationship". *Journal of Marketing Theory and Practice*, Winter, pp. 72-79

- Suwandi dan Indriantoro, N. 1999. "Model Turnover Pasewark and Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.2. 173-195.
- Toly, A.A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.3, No.2, 102-125.
- Viator, R.E. (2001). The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26: 73-93.
- Vroom, V, 1964. *Work and Motivation*, New York, NY : John Wiley and Sons Warner
- Zain, S., dan Setiawan, Ivan A. (2009). *Hubungan Antara Role Conflict, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intensi Keluar Di Kantor Akuntan Publik*. Fakultas Ekonomi. Bandung: Universitas Padjadjaran.

LAMPIRAN

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Burkert *et al.*, (2011) dan Viator (2001)

Tabel 1
Operasionalisasi variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Penerapan Prinsip Pengendalian	Sistem pengendalian manajemen adalah sekumpulan alat yang digunakan dalam organisasi dan diimplementasikan secara terkoordinasi untuk memastikan agar tercipta keselarasan antara sikap dan perilaku setiap anggota organisasi dengan tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan efektif (Efferin dan Soeherman, 2010)	1. <i>Limitation of influence</i> 2. <i>Aspect beyond sphere</i> 3. <i>Uncontrollable sphere</i> 4. <i>Noise</i> 5. <i>Distortion</i> 6. <i>Precision</i> 7. <i>Clarity</i> 8. <i>Action's influence</i> 9. <i>Effort's impact</i> 10. <i>Dependence on actions</i> 11. <i>Effort's influence</i>	Ordinal
Ambiguitas Peran	Ambiguitas peran adalah perbedaan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan jumlah yang dibutuhkan untuk melakukan perannya secara memadai (Kahn, 1974) dalam Burkert <i>et al.</i> , (2011)	1. Kepastian banyaknya kewenangan yang dimiliki 2. Tujuan dan sasaran yang jelas 3. Manajemen waktu 4. Tanggung jawab 5. Harapan 6. Penjelasan tugas	Ordinal

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Konflik Peran	Konflik peran adalah harapan yang berlawanan dengan permintaan organisasi dalam bentuk kebijakan, permintaan, dan standar yang tidak kompatibel (Rizzo <i>et al.</i> , 1970) dalam Burkert <i>et al.</i> , (2011)	1. Kebijakan yang tidak sesuai profesi 2. Kurangnya tenaga bantuan (SDM) 3. Melanggar aturan/kebijakan 4. Bekerja dengan kelompok dan tindakan yang berbeda 5. Permintaan yang tidak sesuai 6. Tindakan yang tidak diterima 7. Kurangnya sumber daya yang memadai 8. Melakukan hal-hal yang tidak perlu	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkatan sampai sejauh mana para karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka (Dubinsky <i>et al.</i> , 1992) dalam Catharina (2001).	1. Menilai pencapaian kuantitas pekerjaan 2. Menilai kemampuan dalam mencapai tujuan 3. Menilai potensi kinerja di antara rekan kerja 4. Menilai kualitas kinerja dalam hal hubungan dengan pelanggan 5. Menilai kualitas kinerja dalam hal manajemen waktu, kemampuan perencanaan dan manajemen biaya 6. Menilai kualitas kinerja dalam berbagai hal pengetahuan	Ordinal
Keinginan Berpindah Kerja	Keinginan berpindah kerja (disebut sebagai hasrat keluar organisasi dalam kajian beliau) merupakan suatu perubahan psikologi yang menunjukkan perasaan seseorang terhadap keahliannya di dalam suatu organisasi, untuk terus berada di dalamnya atau berhenti daripadanya Zakaria (1991) dalam Aziz dan Ramli (2009).	1. Usaha mengejar peluang pekerjaan yang lebih bagus 2. Keinginan tetap bertahan 3. Mencari pekerjaan di tempat lain 4. Melamar profesi lain 5. Mempertimbangkan alternatif kesempatan kerja di tempat lain	Ordinal

Sumber : Penelitian empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini

Tabel 2
Rincian Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyampaian langsung	100
Kuesioner yang kembali	56
Kuesioner yang tidak dapat diolah	14
Total Kuesioner yang digunakan	42
Tingkat Pengembalian (Response Rate) (56/100 x 100%)	56%
Tingkat Pengembalian yang digunakan (42/100 x 100%)	42%

Sumber : Data primer diolah (2013)

Tabel 3
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	38	90.5	90.5	90.5
Wanita	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Tabel 4

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-26	10	23.8	23.8	23.8
27-28	20	47.6	47.6	71.4
29-30	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Tabel 5

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	33	78.6	78.6	78.6
S3	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Tabel 6
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	12	28.6	28.6	28.6
2 Tahun	19	45.2	45.2	73.8
3 Tahun	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Tabel 7
Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	$\sqrt{\text{AVE}}$
Penerapan Prinsip Pengendalian	0.843	0.918
Ambiguitas Peran	0.857	0.925
Konflik Peran	0.888	0.942
Kinerja Karyawan	0.835	0.913
Keinginan Berpindah Kerja	0.872	0.933

Sumber : Output Smart PLS (2013)

Tabel 8
Correlations of Latent Variables

	PPP	AP	KP	KK	KBK
PPP	1.000				
AP	0.983	1.000			
KP	0.982	0.977	1.000		
KK	0.995	0.983	0.972	1.000	
KBK	0.994	0.972	0.982	0.979	1.000

Sumber : Output Smart PLS (2013)

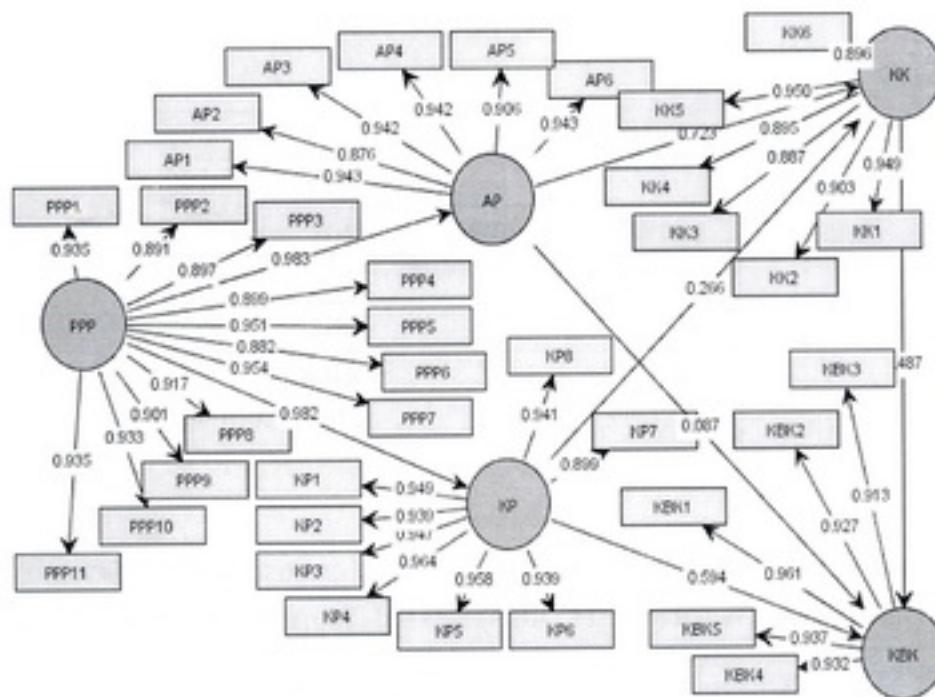
Tabel 9

Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Penerapan Prinsip Pengendalian	0.983
Ambiguitas Peran	0.973
Konflik Peran	0.984
Kinerja Karyawan	0.968
Keinginan Berpindah Kerja	0.972

Sumber : *Output Smart PLS (2013)*

Gambar 2

*Full Model Structural
Partial Least Square*Sumber : *Output SmartPLS (2013)*

Tabel 10
Results for inner weights

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of sub samples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>Keputusan</i>
PPP → AP	0.983	0.980	0.016	62.125	H1 : didukung
PPP → KP	0.982	0.977	0.028	35.199	H2 : didukung
AP → KK	0.723	0.740	0.120	6.007	H3 : didukung
AP → KBK	0.087	0.080	0.151	0.578	H4 : tidak didukung
KP → KK	0.266	0.245	0.127	2.095	H5 : didukung
KP → KBK	0.594	0.595	0.108	5.522	H6 : didukung
KK → KBK	0.487	0.477	0.134	3.626	H7 : didukung

Sumber : *Output Smart PLS (2013)*

Tabel 11
R-Square

	<i>R-square</i>
PPP	
AP	0.966
KP	0.965
KK	0.969
KBK	0.976

Sumber : *Output SmartPLS (2013)*

Tabel 12
Pengaruh Tidak Langsung Ambiguitas Peran (AP) dan Konflik Peran (KP)
Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (KBK) Melalui Kinerja Karyawan (KK)

Keterangan	AP- KBK (A)	AP-KK (B)	KK- KBK (C)	KP- KBK (A)	KP-KK (B)	KK- KBK (C)	Pengaruh Tidak Langsung A+(BXC)
AP-KK- KBK	0,087	0,723	0,487				0,439
KP-KK- KBK				0.594	0.266	0.487	0.723

Sumber : *Data primer diolah 2013*

Biodata Peneliti**A. Ketua Peneliti**

Nama lengkap dan Gelar	Tempat, Tanggal Lahir
DR. Ngadiman, SH, SE, M. Si.	Jakarta, 19 November 1970
<i>email</i> : ngadiman_ngadiman@yahoo.com	

Pendidikan

Universitas/ Institut dan Lokasi	Gelar	Tahun Selesai	Bidang Studi
STAN (Sekolah Tinggi Akutansi Negara) Jakarta,	S1	1991	Manajemen
Universitas Indonesia, Jakarta	S2	1997	Taxation
Universitas Padjajaran, Bandung	S3	2008	Financial Management

**Pengalaman kerja dalam bidang penelitian dan pengalaman profesional serta
edudukan saat ini**

Instansi	Fungsional	Struktural	Periode Kerja
FE Univ. Tarumanegara	Lektor	Dosen Tetap	2008 s/d Sekarang

Daftar publikasi yang relevan dengan proposal penelitian

1. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Menganalisa Kinerja dan Motivasi bagi Manajer. Jurnal Meditek FE Ukrida Vol. 6 No. 15 April – Juni 1998. ISSN : 0854
2. Mutual Fund Characteristics and Investor Behaviour Effects on Fund Performances. (Contractual Open-End Type Investment Fund Analysis in Indonesia Year 2000-2005 Period)

Jakarta, 05 Mei 2013

Ketua Peneliti,

DR. Ngadiman, SH, SE, M. Si.

B. Anggota Peneliti

Nama lengkap dan Gelar	Tempat, Tanggal Lahir
Munawar Muchlish, SE.,Ak, M.Si	Jakarta, 09 September 1975
email : muchlish_ak@yahoo.com	

Pendidikan

Universitas/ Institut dan Lokasi	Gelar	Tahun Selesai	Bidang Studi
Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh	S1	1994	Akuntansi
Universitas Diponegoro, Semarang	S2	2008	Magister Sains Akuntansi
Universitas Diponegoro, Semarang	S3	Sedang Proses	Doktor Ilmu Akuntansi

Pengalaman kerja dalam bidang penelitian dan pengalaman profesional serta pendidikan saat ini

Instansi	Fungsional	Struktural	Periode Kerja
FE Univ. Sultan Ageng Tirtayasa	Lektor	Dosen Tetap	2005 s/d Sekarang

Daftar publikasi yang relevan dengan proposal penelitian

1. Hubungan antara sistem pengukuran kinerja integratif, pembelajaran strategi manufaktur, pembelajaran organisasional dengan hasil-hasil strategi (penelitian pada perusahaan manufaktur di Banten), di seminarkan pada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XII, Palembang Tahun 2009.
2. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja dalam *Strategic Supply Relationships* : Empat Dimensi Kerjasama sebagai Variabel Intervening. Jurnal MAKSI UNDIP. Akreditasi No. 26/DIKTI/KEP/2005 dan ISSN 1412-6680, Vol 10 No. 1, Januari 2010.
3. Hubungan Antara Kesalahan Prediksi Laba Manajemen dan Aktual dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating, di seminarkan pada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIII, Purwokerto Tahun 2010.
4. Inovasi Produk dan Proses; Implikasi Akuntansi Manajemen Lingkungan, di seminarkan pada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIV, Aceh Tahun 2011
5. Perceived Environment Uncertainty, Business Strategy, Performance Measurement Systems and Organizational Performance, Publikasi jurnal Internasional Terindex Scopus (Elsevier) "Procedia Social and Behavioral Science" Volume 65 pp. 27-32 Tahun 2012,

Jakarta, 05 Mei 2014

Anggota Peneliti,

Munawar Muchlish, SE.,Ak, M.Si

C. Anggota Peneliti

Nama lengkap dan Gelar	Tempat, Tanggal Lahir
Drs. Nurainun Bangun, MM, Ak	Yandi Meriah, 17 Agustus 1966
email : inun66@yahoo.com	

Pendidikan

Universitas/ Institut dan Lokasi	Gelar	Tahun Selesai	Bidang Studi
Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh	S1	1985	Akuntansi
Universitas Tarumanagara	S2	1997	Magister Manajemen

Pengalaman kerja dalam bidang penelitian dan pengalaman profesional serta kedudukan saat ini

Instansi	Fungsional	Struktural	Periode Kerja
FE Univ. Tarumanagara	Lektor Kepala	Ketua Jurusan Akuntansi	2008 s/d Sekarang

Daftar publikasi yang relevan dengan proposal penelitian

1. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Menganalisa Kinerja dan Motivasi bagi Manajer. Jurnal Meditek FE Ukrida Vol. 6 No. 15 April – Juni 1998. ISSN : 0854
2. Memperkuat Budaya Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja dalam Jangka Panjang. Jurnal Panutan Bisnis FE Univ Pancasila Vol 1 No : Juli 1998. ISSN 1410-7805
3. Peranan Akuntansi Manajemen dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Bisnis, Jurnal Akuntansi FE Ukrida Vol. 6 No; 3 September 2006, ISSN: 1411-691X
4. Analisis Hubungan Komponen *Good Corporate Governance* terhadap Manajemen Laba dengan Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, Jurnal Akuntansi FE Untar Thn XII/03/September 2008, ISSN :1410-3591
5. Analisis Pengaruh *Corporate Social Responsibility Disclosure* terhadap *Response Coefficient* pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEJ Periode 2005-2007. Jurnal Akuntansi FE Untar Thn XIII/03/September 2009, ISSN :1410-3591.

Jakarta, 05 Mei 2014

Ketua Peneliti,

Dra. Nurainun Bangun, MM, Ak