

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP PENGENDALIAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DIMEDIASI OLEH AMBIGUITAS PERAN

Andina Erska
andina23ersa@gmail.com

Universitas Padjadjaran

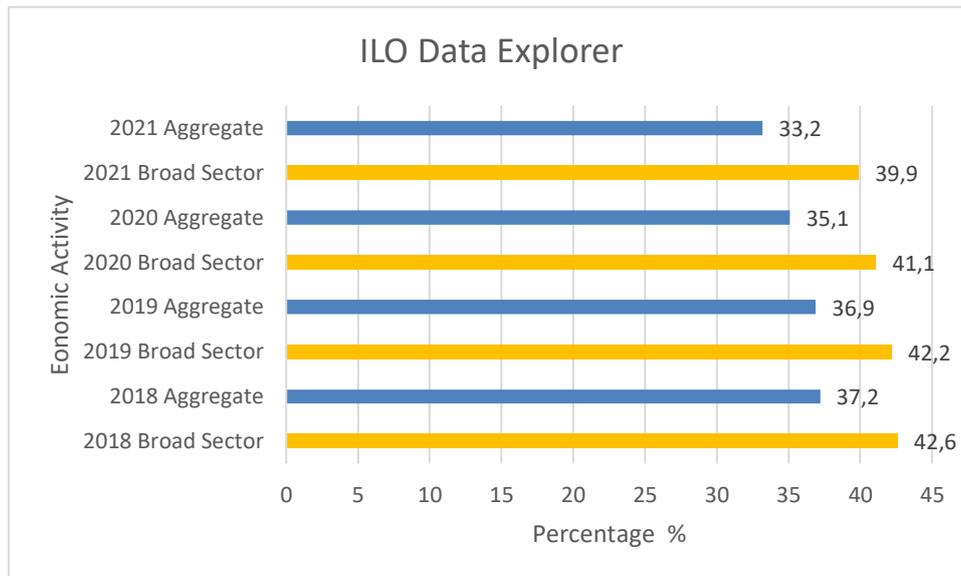
ABSTRACT

The important role of financial services from both bank financial institutions and non-bank financial institutions in supporting economic growth, especially during the Covid-19 Pandemic. This has encouraged the creation of competition between companies in financial institutions, for example the banking industry because they are required to maximize service. The purpose of this study is to analyze whether the application of control principles affects role conflict and role ambiguity which can later affect the performance of middle-level managers in the banking industry listed on the Indonesia Stock Exchange during the Covid-19 Pandemic. The type of research used is descriptive research with a qualitative approach. Respondents in this study were middle managers of the banking industry listed on the Indonesia Stock Exchange located in Banten province. These types of respondents were selected using a purposive sampling technique and data obtained through distributing questionnaires. Testing the validity of the data in this study was by using PLS software version 2.0 with the Outer Model, namely Convergent validity as seen by the square root of average variance extracted (AVE) value. The results of the study show that mediated by role ambiguity, the relationship between the application of control principles and managerial performance can still be directly related. Which means that role ambiguity can be said not to mediate this relationship.

Keywords: Principles of Control, Managerial Performance, Role Ambiguity

1. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang dapat memberikan informasi relevan untuk pengambilan keputusan strategis kepada para manajer (Rahman, Nasir, & Handayani, 2011). Prinsip pengendalian menentukan bahwa evaluasi seorang manajer harus didasarkan hanya pada elemen yang berada di bawah kendali manajer. Pendapat yang berlawanan ketika prinsip pengendalian diterapkan jika dibandingkan dengan teorinya, namun bukti empiris yang didasarkan pada evaluasi persepsi manajer dan implikasinya terhadap kinerja manajerial sangatlah jarang. Literatur yang masih ada menunjukkan bahwa aplikasi non-prinsip menyebabkan motivasi menurun dan meningkatkan stres, yang menyebabkan kepada perilaku disfungsi manajer individu (Dent, 1987; Merchant, 1987; McNally, 1980). Dalam konteks manajer, sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan (work-related stressor atau job stressor) dapat dikategorikan kedalam tiga konstruk yang saling berhubungan (interrelated construct), yaitu ambiguitas peran (role ambiguity), konflik peran (role conflict), dan beban peran yang berlebihan (role overload). Menurut data *International Labour Organization*, di Indonesia sendiri tercatat pada tahun 2021, 40% dan 33% manager di sektor ekonomi bekerja lebih dari 49 jam atau lebih per minggu.



Sumber: *International Labour Organization*

Gambar 1. LFS - National Labour Force Survey 2021

Pada penelitian yang dilakukan (Burket, Michael, Ficher, F.M, & Schaffer, 2011), meneliti mengenai pengaruh prinsip pengendalian terhadap kinerja manajerial, dengan di mediasi oleh persepsi peran (konflik peran dan ambiguitas peran). Yang hasilnya, menjelaskan bahwa terdapat efek yang signifikan dari penerapan prinsip pengendalian pada ambiguitas peran. Semakin besar para manajer atas menerapkan prinsip pengendalian, maka semakin sedikit para manajer bawah (karyawan) yang mengalami ambiguitas peran. Pada teorinya penerapan prinsip pengendalian dapat mengurangi efek disfungsi manajerial seperti budgetary slack dan earning management. Dimana Prinsip pengendalian adalah salah satu ajaran yang terkuat dalam akuntansi manajemen, dan dianggap relevan secara langsung dengan evaluasi kinerja manajerial (Bhimani et al, 2008). Banyaknya jasa keuangan baik dari lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank mempunyai peran yang penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Peran yang dianggap penting ini telah mendorong terciptanya persaingan antar perusahaan di lembaga keuangan contohnya industri perbankan. Mereka dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, diakibatkan karena penambahan pengetahuan yang dialami oleh masyarakat menyebabkan mereka menjadi semakin kritis dalam memilih bank-bank yang dianggap baik menurut mereka. Prestasi atau keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja manajerial. Kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, melakukan misi guna mencapai misi organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Ilmy, dkk (2021), yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja manajerialnya. Soobaroyen dan Poorundersing dalam Rante, dkk (2014) menyatakan bahwa tanpa mengesampingkan kinerja operasional suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar tergantung pada kinerja manajerialnya.

Kinerja manajerial dapat dijelaskan sebagai eksistensi kerja manajer (pimpinan) dalam menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin. Ingkiriwang dalam Ilmy, dkk (2021) menjelaskan bahwa kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mampu meningkatkan kinerja, perusahaan dalam hal ini bank harus mampu bekerjasama dengan mereka (konsumen). Dengan kondisi seperti itu, manajer pada industri perbankan sangat rentan terhadap stress. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti mengenai apakah penerapan prinsip pengendalian mempengaruhi konflik peran dan ambiguitas peran yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja pada manajer tingkat tengah di industri perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Perkembangan yang pesat di bidang ini menyebabkan kemungkinan besar terjadinya ambiguitas peran yang terjadi antara manajer tingkat atas dengan manajer bawahnya. Stres peran dapat berdampak pada kinerja

karyawan, karena stres kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja secara langsung (Lina & Ling, 2018). Yaitu pengaruh penerapan prinsip pengendalian terhadap ambiguitas peran dan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial. Perbedaan lain adalah dari populasi yang akan diteliti, yaitu manajer tingkat tengah pada industri perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2021.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penerapan prinsip pengendalian (*application of control principle*)

Penerapan prinsip pengendalian (*application of control principle*) Kebanyakan dikenal sebagai prinsip normatif, prinsip pengendalian menetapkan bahwa manajer harus bertanggung jawab hanya untuk hasil yang berada dibawah kendali mereka (Atkinson et al, 2007). Dalam penelitian yang dilakukan Hirst (1983), Huffman dan Kain (2000), McNally (1980), dan Ronen dan Livingstone (1975), penerapan prinsip pengendalian dianjurkan dari perspektif motivasional, karena dapat meningkatkan upaya manajer terhadap pekerjaan mereka dan menghindari perilaku disfungsi, dan melindungi diri dari faktor-faktor tidak terkendali seperti budgetary slack dan earning management (Collins, 1978; Dent, 1987). Prinsip pengendalian diperlukan oleh perusahaan untuk mengurangi efek disfungsi seperti budgetary slack dan earning management. Dimana dengan prinsip pengendalian, manajer bertanggung jawab terhadap hasil yang di bawah kendali mereka.

2.2 Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas, untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas (Antonioni, 1996; Singh, 1998). Sebagaimana halnya dalam teater, posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan daripadanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Ambiguitas peran tersebut dapat dieliminir antara lain dengan (1) memperkirakan hasil (outcomes) atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku. (2) adanya kejelasan terhadap syarat-syarat perilaku dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Rizzo, et al, 1970; dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Ambiguitas peran dapat muncul ketika manajer tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugas yang di bebaskan kepada mereka. Jackson dan Schuler (1985) mencatat, proses kognitif dapat menjelaskan hubungan negatif antara ambiguitas peran dan kinerja. Sejak awal penelitian pada dampak role ambiguity Kahn dan rekan-rekannya, telah menemukan banyak penelitian empiris yang meneliti hubungan antara role ambiguity dan kinerja manajerial. Menyadari bahwa role ambiguity memediasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Chenhall dan Brownell (1988) salah satu sarjana akuntansi manajemen pertama yang memprediksi dan menemukan efek negatif dari role ambiguity terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya telah mengkonfirmasi hubungan negatif antara role ambiguity dan kinerja manajerial dalam pengaturan akuntansi manajemen (Fogarty et al, 2000)

2.3 Kinerja Manajerial (*managerial performance*)

Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Penelitian itu mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kecakapan manajer dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negoisasi dan representasi (Mahoney et al, 1963 dalam Hall, 2004). Sistem pengukuran kinerja diharapkan akan mempengaruhi hasil kerja dari manajer yang dalam hal ini adalah kinerja manajerial. Senada dengan Mahoney dkk (1963) yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf (staffing), negosiasi dan representasi. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian sasaran, tujuan, visi dan misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan ataupun proses pelaksanaan suatu kegiatan. Berikut adalah penjabaran 8 dimensi kinerja manajerial: (1) Perencanaan adalah kinerja dalam perencanaan mencerminkan kemampuan manajer dalam menentukan tujuan, kebijakan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang produser. (2) Investigasi adalah kinerja manajer di bidang ini mencerminkan kemampuan manajer dalam mengumpulkan dan menyampaikan

informasi untuk di catat, laporan, dan rekening, pengukuran hasil. (3) Pengkoordinasian adalah meliputi pertukaran informasi dengan pihak-pihak lain dibagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, hubungan dengan manajer lain. (4) Evaluasi adalah kinerja manajer dalam melakukan evaluasi mencerminkan kemampuan manajer dalam menilai dan mengukur proposal atau usulan kegiatan yang ada, kinerja yang diamati atau di laporkan, penilaian pegawai. (5) Pengawasan adalah pengawasan kinerja manajer

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif yang ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja yang diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan software Smart Partial Least Square (PLS) versi 2.0. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah kuesioner, maka instrumen penelitian ini perlu diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji kausalitas terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Uji kausalitas dilakukan dengan melihat tabel result inner weight pada hasil output SEM, dan untuk menilai struktural model dapat dilihat berdasarkan nilai R-Square untuk setiap variable latennya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Populasi dalam penelitian ini adalah manajer-manajer pada perusahaan perbankan yang sahamnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun tahun 2021 yang berlokasi di provinsi Banten. Berdasarkan populasi tersebut dapat ditentukan sampel penelitian. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diolah adalah jawaban responden terkait Penerapan Prinsip Pengendalian (Application of Control Principle/CONTRO), Ambiguitas Peran (Role Ambiguity/RA), Kinerja Manajerial (Managerial Performance/MP). Dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dalam penelitian ini, jumlah responden yang berjenis kelamin Pria adalah 24 orang (68,57%) dan sisanya 11 orang (31,43%) adalah Wanita. Dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dalam penelitian ini, jumlah responden yang berusia antara 30 - 35 tahun adalah 3 orang (8,57%), kemudian untuk usia antara 36 - 40 tahun adalah 10 orang (28,57%), kemudian untuk usia antara 41 - 45 tahun adalah 7 orang (20%), untuk usia antara 46 - 50 tahun adalah 12 orang (34,29%), kemudian untuk usia antara 51 - 55 tahun adalah 2 orang (5,71%) dan sisanya untuk usia diatas 56 tahun sebanyak 1 orang (2,86%). Dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dalam penelitian ini, jumlah responden yang memiliki jabatan sebagai Manajer Risk adalah 18 orang (51,42%), kemudian untuk jabatan sebagai Manajer Bisnis adalah 3 orang (8,57%), kemudian untuk jabatan sebagai Manajer Keuangan adalah 9 orang (25,72%), dan untuk jabatan Asisiten Manajer adalah 5 orang (14,29%). Dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dalam penelitian ini, jumlah responden yang menduduki jabatan saat ini selama 10 tahun adalah 1 orang (8,57%). Dari jumlah kuesioner yang dikembalikan dalam penelitian ini, jumlah responden yang lama bekerja selama 26 tahun adalah 11 orang (31,43%).

Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software PLS versi 2.0 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. Cara lain yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk (variabel laten) dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	\sqrt{AVE}
CONTRO	0.639	0.799
RA	0.544	0.738
MP	0.866	0.931

Sumber : data primer yang diolah dengan Smart PLS (2021)

Tabel 2. Correlations of Latent Variabels

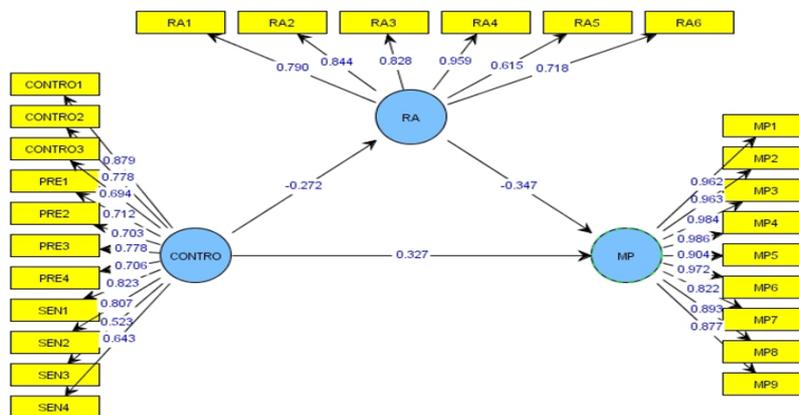
	RA	CONTRO	MP
RA	1.00		
CONTRO	-0.272	1.000	
MP	-0.436	0.421	1.000

Sumber : data primer yang diolah dengan Smart PLS (2021)

Tabel diatas menjelaskan nilai dari AVE dan akar AVE dari konstruk RA, CONTRO, dan MP. Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) tersebut memiliki nilai AVE diatas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang valid. Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk. Uji reliabilitas konstruk ini dapat diukur dengan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,7.

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 *Measurement Model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan score konstraknya (variabel) yang diestimasi dengan *software* PLS. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Berikut dapat dilihat secara keseluruhan korelasi setiap variabel pada gambar 4.2 yaitu gambar yang menyatakan hubungan langsung antara CONTRO terhadap RA dan RA terhadap MP. Dimana model pada gambar 4.2 tidak dilakukan eliminasi hal ini disebabkan tidak terdapat korelasi konstruk yang kurang dari 0,5 sehingga setiap variabel memenuhi kriteria *convergent validity*.

Full Model Structural



Gambar 2. Full Model Structural

Sumber: Data primer adalah data simulasi yang diolah dengan Smart PLS (2021)

Nilai *outer loadings* dari indikator Desain Sistem Pengendalian Manajemen tidak terdapat indikator yang berada dibawah 0,5 dan menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi dengan variabel secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent validity*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel CONTRO telah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant validity*. Nilai *outer loadings* dari indikator Ambiguitas Peran tidak terdapat indikator yang berada dibawah 0,5 dan menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi dengan variabel secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent validity*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Ambiguitas Peran telah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant validity*. Nilai *outer loadings* dari indikator Kinerja Manajerial tidak terdapat indikator yang berada dibawah 0,5 dan menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi dengan variabel secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent validity*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kinerja Manajerial telah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant validity*.

Pengujian Hipotesis dengan *Inner Model*. *Inner model* merupakan gambaran hubungan antar *variable laten* yang berdasarkan pada *substantive theory* *Inner model* yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*. Berdasarkan data yang didapat dan kemudian diolah oleh penulis yaitu Penerapan Prinsip Pengendalian memiliki hubungan negatif signifikan dengan Ambiguitas Peran. Temuan terakhir ini konsisten dengan penelitian empiris sebelumnya di akuntansi dalam hubungan antara tekanan psikologis dan kinerja bisnis (Burney dan Widener, 2007, Fogarty et al, 2000;. Rebel dan Michaels, 1990; Viator, 2001). Serta Ambiguitas Peran memiliki hubungan negatif signifikan dengan kinerja manajerial diterima. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Burkert (2011), dimana burkert meneliti tentang pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja manajerial. Hasilnya dengan berkurangnya ambiguitas peran maka kinerja manajerial seorang manajer tingkat tengah dapat akan semakin baik atau meningkat. Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh negatif terhadap ambiguitas peran. Dengan diterapkannya prinsip pengendalian maka hal ini akan mempengaruhi ambiguitas peran yang terjadi dalam diri manajer tingkat tengah. Ambiguitas peran akan berkurang dengan diterapkannya prinsip pengendalian.

Meskipun minat yang besar dari akademisi dan praktisi dalam prinsip-prinsip kontrol, beberapa penelitian empiris kuantitatif yang memeriksa konsekuensi penerapan prinsip pengendalian dalam evaluasi kinerja forma, sebagian besar penelitian tersebut belum melampaui analisis deskriptif atau tidak mempertimbangkan konsekuensi dari tidak diterapkannya prinsip di tingkat manajer individu. Penelitian yang dilakukan Burkert (2011), merupakan pengawasannya. Analisis dari Burkert (2011) menunjukkan bahwa dampak dari penerapan prinsip pengendalian tidak langsung terhadap kinerja manajerial. Persepsi kognitif dari tekanan psikologis manajer memediasi hubungan ini. Lebih khusus, ambiguitas mediasi hubungan antara prinsip dan staf. Lebih khusus, ambiguitas memediasi hubungan antara penerapan prinsip-prinsip dan kinerja manajerial. Ketika manajer merasa prinsip kontrol tidak diterapkan atau diterapkan hanya sedikit, mereka menemukan kurangnya kejelasan dalam harapan yang mereka rasakan. Pada akhirnya, ambiguitas ini menurunkan kinerja kerja mereka. Dari perspektif teoritis, penelitian Burkert (2011) melengkapi karya empiris sebelumnya bahwa efek dari sistem kontrol pada hasil individu tidak selalu langsung. Sebaliknya, kognisi individu dan persepsi media tertentu, sering parsial memediasi efek (Burney dan Widener, 2007;. Hall, 2008, Maas dan Matejka, 2009, Shields et al, 2000).

Akan tetapi dalam penelitian kami, ternyata dengan dimediasi oleh ambiguitas peran, hubungan antara penerapan prinsip pengendalian dengan kinerja manajerial tetap dapat berhubungan langsung. Yang artinya ambiguitas peran dapat dikatakan tidak memediasi hubungan ini. Dengan adanya ambiguitas peran, penerapan prinsip pengendalian tetap dapat mempengaruhi kinerja manajerial secara langsung.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 120 kuesioner. Masing-masing bank dan cabang bank yang berlokasi tersebar di Provinsi Banten disebarakan sebanyak 4 kuesioner. Dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali berjumlah 35 kuesioner atau hanya 29.17 % responden yang mengembalikan. Kuesioner yang tidak kembali berjumlah 85 kuesioner atau 70.83 %. Uji validitas dalam penelitian ini memiliki hasil dari nilai AVE dan akar AVE dari konstruk penerapan prinsip pengendalian, ambiguitas peran, dan kinerja manajerial diatas 0,5, hal ini menunjukkan setiap konstruk memiliki nilai validitas yang valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena setiap konstruk atau variabel memiliki nilai diatas 0,7. Dari uji hipotesis pertama (H1) dapat dinyatakan bahwa Penerapan Prinsip Pengendalian memiliki hubungan negatif signifikan dengan Ambiguitas Peran yang ditunjukkan dengan nilai *original sample estimate* sebesar -0.272 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik sebesar 2.007 lebih besar daripada t-tabel (1.96). Maka dapat dikatakan H1 yaitu Penerapan Prinsip Pengendalian memiliki hubungan negatif signifikan dengan Ambiguitas Peran diterima. Dari uji hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan bahwa Ambiguitas Peran memiliki hubungan negatif signifikan dengan kinerja manajerial yang ditunjukkan dengan nilai *original sample estimate* sebesar -0.347 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-Statistik sebesar 2.753 lebih besar daripada t-tabel (1.96). Maka dapat dikatakan H2 yaitu Ambiguitas Peran memiliki hubungan negatif signifikan dengan kinerja manajerial diterima. Akhirnya, hasil penelitian kami menyimpulkan bahwa ambiguitas peran tidak dapat memediasi hubungan penerapan prinsip pengendalian secara tidak langsung. Karena Penerapan prinsip pengendalian tetap dapat berhubungan dengan kinerja manajerial secara langsung walaupun sudah dimediasi oleh kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Burket, Michael, Ficher, F.M, & Schaffer. (2011). Application Of The Controllability Principle and Managerial Performance; The Role of Role Perceptions. *Management Accounting Research*, 143-159.
- Fisher, R. (2001). Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavior Accounting Reseach*, 143-170.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A Meta-Analysis Of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Pers Psycho*, 227-271.
- Hengen, K., & Alpers, G. (2021). Stress Make Difference: Social Stress and Social Anxiety in Decision Making Under Uncertainty. *Frontiers*.
- Lina, M., & Ling, Q. (2018). Is Role Stress Always Harmful? Differentiating Role Overload and Role Ambiguity in The Challenge Hindrance Stressor Framework. *Tourism Management*, 355-366.
- Purwanto, A., & Hadiati, S. (2011). Pengaruh Strategic Performance Measurement System Terhadap Manager Performance dengan Job-Relevant Information, Role Ambiguity, Role Conflict, dan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi XIV*.
- Rahman, S., Nasir, H., & Handayani, S. (2011). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi XIV*.