



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Jln. Palembang – Prabumulih KM. 32 Inderalaya Ogan Ilir
Telepon. (0711) 580645, 580069, 580225, 580169, 580275 Faksimile (0711) 580644
Laman : www.unsri.ac.id

KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NOMOR 0685/UN9/SK.BUK.KP/2020

TENTANG

PERSETUJUAN JUDUL DAN PENUNJUKAN
TENAGA PENELITI BAGI DOSEN SKEMA UNGGULAN KOMPETITIF
UNIVERSITAS SRIWIJAYA TAHUN 2020

REKTOR UNIVERSITAS SRIWIJAYA


- Menimbang : a. bahwa untuk kegiatan Penelitian Skema Unggulan Kompetitif Bagi Dosen Universitas Sriwijaya Tahun 2020 maka perlu adanya persetujuan Judul Penelitian dan Penunjukan Tenaga Pelaksana Peneliti;
- b. bahwa mereka yang namanya tertera dalam lampiran Surat Keputusan ini dianggap mampu dan memenuhi syarat untuk ditunjuk sebagai tenaga peneliti, dengan judul penelitian, dan besaran biaya yang tercantum pada lampiran Surat Keputusan ini;
- c. bahwa berdasarkan hasil evaluasi reviewer dan berdasarkan luaran yang dipersyaratkan, judul penelitian dalam lampiran surat keputusan ini layak didanai;
- d. bahwa sehubungan dengan huruf a, b, dan c di atas perlu diterbitkan Surat Keputusan sebagai pedoman dan landasan hukumnya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 190/KMK.05/2009, tentang Penetapan Universitas Sriwijaya pada Depdiknas sebagai Instansi Pemerintahan yang Menetapkan PK-BLU;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Sriwijaya;
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 17 Tahun 2018, tentang Statuta Universitas Sriwijaya;
6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 20 tahun 2018, tentang penelitian;
7. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 32031/M/KP/2019, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Sriwijaya.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS SRIWIJAYA TENTANG PERSETUJUAN JUDUL DAN PENUNJUKAN TENAGA PENELITI SKEMA UNGGULAN KOMPETITIF BAGI DOSEN UNIVERSITAS SRIWIJAYA TAHUN 2020
- Kesatu : Menyetujui nama peneliti, judul penelitian, dan besaran biaya penelitian yang tercantum pada lampiran Surat Keputusan ini;
- Kedua : Segala biaya yang timbul sebagai akibat penerbitan Surat Keputusan ini dibebankan pada anggaran belanja Universitas Sriwijaya tahun 2020 atau dana khusus yang disediakan untuk itu;
- Ketiga : Memberi wewenang kepada Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Sriwijaya untuk menandatangani Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian;
- Keempat : Memberi wewenang kepada Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Sriwijaya untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian serta menyetujui laporan hasil penelitian;
- Kelima : **Penelitian skema Unggulan Kompetitif wajib melibatkan dosen dalam satu rumpun/lintas ilmu minimal tiga orang dan wajib melibatkan mahasiswa program doktor (S-3) dan/atau program magister (S-2) dan/atau program sarjana (S-1) minimal tiga orang;**
- Keenam : **Semua kewajiban luran penelitian ini, baik publikasi maupun luaran lain menjadi tanggung jawab ketua dan anggota tim peneliti;**
- Ketujuh : Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya ini berlaku sejak tanggal ditetapkan;
- Kedelapan : Apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan diadakan perbaikan.

Ditetapkan di: Indralaya
Pada tanggal : 15 Juli 2020

REKTOR, 


ANIS SAGGAFF 
NIP 196210281989031002

Tembusan:

1. Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional;
2. Direktur Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional;
3. Wakil Rektor seluruh Bidang Universitas Sriwijaya;
4. Dekan Fakultas dalam lingkungan Universitas Sriwijaya;
5. Ketua Lembaga dalam lingkungan Universitas Sriwijaya;
6. Kepala Biro dalam lingkungan Universitas Sriwijaya;
7. Kepala Bagian Keuangan BUK Universitas Sriwijaya;
8. Yang bersangkutan.

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
1	Mukhtaruddin, S.E., M.Si., Ak.	1. Prof. Dr. Hj. Sulastrri, M.Kom., M.E. 2. Dr. Luk Luk Fuadah, S.E., MBA, Ak.	Economic Value Added (EVA), Return on Investment (RoI), Arus Kas, Hutang dan Harga Saham pada Perusahaan Industri Property dan Real Estate di Bursa Efek Indonesia	Ekonomi	45.000.000
2	Drs. Bambang Bemby S., M.A., Ph.D.	1. Dr. Mukhlis, S.E., M.Si. 2. Abdul Bashir, S.E., M.Si.	Model Hubungan antara Pertumbuhan Ekonomi, Ekspansi Finansial, Keterbukaan Perdagangan dan Emisi Karbon Dioksida di Indonesia	Ekonomi	50.000.000
3	Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak.	1. Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak. 2. Sri Maryati, S.E., M.Sc.	Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif pada Kinerja Tim : Studi Eksperimen dalam Pengambilan Keputusan Akuntansi	Ekonomi	50.000.000
4	Yulia Saftiana, S.E., Ak., M.Si.	1. Drs. Harun DL., M.Si., Ak. 2. Umi Kalsum, S.E., M.Si.	Pengaruh Asimetri Informasi, Tingkat Disclosure, Kualitas Audit dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Biaya Ekuitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Tekstil dan Garment Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2015-2018	Ekonomi	46.000.000
5	Dr. Yuliani, S.E., M.M.	1. Taufik, S.E., M.B.A. 2. Nyimas Dewi Murnila Saputri, S.E., M.S.M.	Assessment A Model of Financial Satisfaction Predictors: Examining The Mediate Effect of Financial Risk Attitude and Financial Behavior	Ekonomi	54.500.000
6	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.	1. Prof. Dr. H. Didik Susetyo, M.Si. 2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.	Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Melalui Manajemen Talenta, Self Efficacy: Studi Kasus Pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang - Sumatera Selatan	Ekonomi	52.000.000
7	Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.	1. Dr. Rosmiati Chodidjah S., M.Si. 2. Drs. Muhammad Teguh, M.Si.	Segregasi Okupasi dan Perbedaan Pendapatan Pekerja Berbasis Gender	Ekonomi	48.500.000
8	Hj. Rochmawati Daud, M.Si., Ak., CA.	1. Dr. Inten Meutia, S.E., Ak., M.Acc. 2. Emylia Yuniartie, S.E., M.Si., Ak.	Konsep Akuntabilitas dalam Pengelolaan Dana Pesantren pada Pesantren di Sumatera Selatan (Suatu Pendekatan Interpretif)	Ekonomi	51.000.000
9	M. Abu Bakar Siddik, S.T., M.Eng., Ph.D.	1. M. Irfan Jambak, S.T., M.Eng., Ph.D. 2. Rizda Fitri Kurnia, S.T., M.Eng.	Peningkatan Kualitas Libah Cair Kelapa Sawit Sebagai Material Isolasi Minyak Transformator dengan Penambahan Nano Silica Treated By Silane	Teknik	58.000.000
10	M. Irfan Jambak, S.T., M.Eng., Ph.D.	1. Dipl.-Ing Ir. Amrifan Saladin Mohrni, Ph.D. 2. Ir. Muhammad Ihsan Jambak, M.Sc.	Pemodelan Perilaku Pengguna Internet pada Local Area Network Universitas Sriwijaya Berbasis Metoda Process Mining	Teknik	58.000.000
11	Dendy Adanta, S.Pd., M.T.	1. Prof. Ir. H. Hasan Basri, Ph.D. 2. Ir. Zainal Abidin, M.T.	Karakterisasi Material Biokomposit Filamen 3d Printer Tipe FDM Berbasis Polylactic-Acid dan Magnesium untuk Fabrikasi Implan Perancah Tulang	Teknik	55.000.000
12	Irsyadi Yani, S.T., M.Eng., Ph.D.	1. Ir. Firmansyah Burlian, M.T. 2. H. Ismail Thamrin, S.T., M.T.	Rancang Bangun Sistem Sotir Sampah Botol Plastik Menggunakan Intelligent Computer Vision (ICV) Berbasiskan Mechanical Engineering Actuator/MEA	Teknik	55.000.000
13	Dr. Bhakti Yudho Suprpto, S.T., M.T.	1. Ir. Sariman, M.S. 2. Djulil Amri, S.T., M.T.	Pengembangan Kendali Lateral dengan Struktur Cascade pada Sistem Kendali Steering untuk Autonomous Electric Vehicle	Teknik	58.000.000
14	Dr. Ir. H. M. Faizal, DEA	1. Prof. Ir. H. Muhammad Said, M.Sc., Ph.D. 2. Enggal Nurisman, S.T., M.T.	Purifikasi Gas Sintetis Berbahan Baku Limbah Padat Fine Coal Hasil Gasifikasi Katalitik untuk Bahan Bakar Ramah Lingkungan	Teknik	55.000.000
15	Dr. Saloma, S.T., M.T.	1. Dr. Arie Putra Usman, S.T., M.T. 2. Dr. Siti Aisyah Nurjannah, S.T., M.T.	Durabilitas Lightweight Geopolymer Concrete Terhadap Serangan Sulfat	Teknik	60.000.000
16	Dr. Herlina, S.T., M.T.	1. Dr. Ir. H. Syamsuri Zaini, M.M. 2. Wirawan Adipradana, S.T., M.T.	Peningkatan Luaran Generator Magnet Permanen dengan Optimasi Disain Dan Reduksi Torsi Cogging	Teknik	57.000.000
17	Amir Arifin, S.T., M.Eng.	1. Gunawan, S.T., M.T. 2. Budi Santoso, S.T., M.T.	Karakterisasi Sifat Fisik dan Mekanik Sambungan Las dengan Metode Friction Welding	Teknik	58.000.000

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
18	Dipl.-Ing. Ir. Amrifan Saladin Mohruni, Ph.D.	1. Muhammad Yanis, S.T., M.T. 2. M. A. Ade Saputra, S.T., M.T.	Machining of Aerospace Materials Using Cryogenic and Minimum Quantity Lubrication (MQL)-System	Teknik	60.000.000
19	Ir. H. Yakni Idris, M.Sc.	1. Dr. Ir. H. Maulid M. Iqbal, M.S. 2. Yulindasari, S.T., M.Eng.	Analisis Peningkatan Kapasitas Dukung Pondasi Folded Plate pada Tanah Lempung	Teknik	57.000.000
20	Dr.Eng. Ir. Joni Arliansyah, M.T.	1. Dr. Yusuf Hartono, M.Sc. 2. Aztri Yuli Kurnia, S.T., M.Eng.	Kajian Pergerakan Transportasi di Kota Palembang Akibat Pengaruh Adanya Moda Angkutan Online, Moda LRT Serta Meningkatnya Penggunaan Angkutan Pribadi	Teknik	57.000.000
21	Dr. Ir. H. Marwan Asof, DEA	1. Ir. Hj. Farida Ali, DEA 2. Rosihan Pebrianto, ST., M.T.	Rancangan Pengolahan Air Asam Tambang dengan Metode Aerasi Fly Ash Insitu	Teknik	56.000.000
22	Dr. Ir. Diah Kusuma Pratiwi, M.T.	1. Jimmy Deswidawansyah, S.T., M.T. 2. Nurhabibah Paramitha Eka Utami, S.T., M.T.	Prilaku Mekanik dan Fisik Coran Aluminium Skrap Menggunakan Menggunakan Bahan Cetak yang Berbeda	Teknik	58.000.000
23	Gunawan, S.T., M.T.	1. Amir Arifin, S.T., M.Eng. 2. M. Ihsan Riady, S.T., M.T.	Pengembangan Biokeramik Hidroksiapatit Berpori dengan Menggunakan Proses Sintering Dingin	Teknik	56.000.000
24	Heni Fitriani, S.T., M.T., Ph.D.	1. Citra Indriyati, S.T., M.T. 2. Aditya Rachmadi, S.T., M.Eng.	Analisis Integrasi Building Information Modeling (BIM) Terhadap Kinerja Penggunaan Energi pada Bangunan Gedung	Teknik	55.000.000
25	Muhammad Yanis, S.T., M.T.	1. Arie Yudha Budiman, S.T., M.T. 2. Nova Yuliasari, M.Si.	Optimasi Prediksi Ketelitian Kekasaran Permukaan pada Pemesinan Hijau Menggunakan Artificial Neural Networks	Teknik	55.000.000
26	Yulindasari, S.T., M.Eng.	1. Ir. Sutanto Muliawan, M.Eng. 2. Ratna Dewi, S.T., M.T.	Pemodelan Perkuatan Menggunakan Bahan Bambu untuk Daya Dukung Pondasi Dangkal di Atas Tanah Gambut	Teknik	58.000.000
27	Sabri Sudirman, S.Pi., M.Si.	1. Ferdinand Hukama Taqwa, S.Pi., M.Si. 2. ELSA FITRIA APRIANI, M.Farm., Apt.	Analisis Secara In Vitro Terhadap Aktivitas Antioksidan dan Inhibitor Alfa-Amilase Serta Alfa-Glukosidase Ekstrak Tanaman Apu-Apu (Pistia Stratiotes)	Pertanian	53.000.000
28	Dr. Ir. Suwandi, M.Agr.	1. Dr. Ir. A. Muslim, M. Agr. 2. Arsi, S.P., M.Si.	Pengendalian Terpadu Hama an Penyakit Cabai Berbasis Aplikasi Biostimulan Hasil Fermentasi	Pertanian	60.000.000
29	Dr. Ir. Gatot Priyanto, M.S.	1. Prof. Dr. Sriati, MS 2. Dr. Budi Santoso, S.TP., M.Si.	Pembuatan Tapai Ubi Kayu Beralkohol Rendah dengan Fermentasi Parsial	Pertanian	55.000.000
30	Asep Indra Munawar Ali, S.Pt., M.Si.	1. Riswandi, S.Pt., M.Si. 2. Dr. Sofia Sandi, S.Pt., M.Si.	Pengembangan Kerbau Rawa di Lahan Rawa Lebak: Potensi Akumulasi Logam Berat dan Pengaruh Air Minum dengan Kemasaman Hijau Yang Tinggi	Pertanian	58.000.000
31	Dr. Susilawati, S.P., M.Si.	1. Dr. Irmawati, S.P., M.Si. 2. Ir. Sri Sukarmi, M.P.	Keragaan dan Analisis Pertumbuhan Bawang Merah Varietas Bima Brebes di Lahan Pasang Surut Provinsi Sumatera Selatan	Pertanian	55.000.000
32	Shanti Dwita Lestari, S.Pi., M.Sc.	1. Wulandari, M.Si. 2. Dr. Shery Ridhowati Nata Imam, S.TP., M.Si.	Evaluasi Karakteristik Kandidat Probiotik Enterococcus Faecalis Asal Rusip Pasca Mikroenkapsulasi	Pertanian	55.000.000
33	Dr. Ir. Yulia Pujiastuti, M.S.	1. Ir. Bambang Gunawan, M.Si. 2. Arsi, S.P., M.Si.	Studi Dampak Perlakuan Sinar Matahari dan Curah Hujan Terhadap Efektivitas Bioinsektisida Berbasis Bacillus Thuringiensis Terhadap Mortalitas Serangga Hama dan Pertumbuhan Tanaman Hortikultura	Pertanian	60.000.000
34	Dr. Momon Sodik Imanudin, S.P., M.Sc.	1. Dr. Ir. Muh. Bambang Prayitno, M. Agr. Sc. 2. Dr. Ir. Satria Jaya Priatna, M.S.	Model Drainase Terkendali di Daerah Rawa Pasang Surut Tipologi C Delta Telang I Banyuasin untuk Budidaya Tanaman Padi	Pertanian	58.000.000
35	Dr. Budi Santoso, S.TP., M.Si.	1. Dr. Ir. Gatot Priyanto, M.S. 2. Hermanto, S.TP., M.Si.	Pembentukan Edible Film Berbasis Pati Ganyong dengan Penambahan Senyawa Fungsional Alami	Pertanian	58.000.000

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
36	Herpandi, S.Pi., M.Si., Ph.D.	1. Wulandari, M.Si. 2. Indah Widiastuti, S.Pi., M.Si., Ph.D.	Kombinasi Pengawet Alami Kitosan dan Asap Cair dengan Pengemasan Vakum untuk Memperpanjang Umur Simpan Pemppek pada Suhu Ruang	Pertanian	55.000.000
37	Dr. Ir. Dwi Setyawan, M.Sc.	1. Ir. Teguh Achadi, M.P. 2. Dr. Herlina Hanum, M.Si.	Model Pengelolaan Tanaman Revegetasi untuk Pengendalian Kesuburan Tanah Pascatambang Batubara di Tanjung Enim	Pertanian	50.000.000
38	Ferdinand Hukama Taqwa, S.Pi., M.Si.	1. Dr. Dade Jubaidah, S.Pi., M.Si. 2. Tanbiyaskur, S.Pi., M.Si.	Peningkatan Produksi Budidaya Ikan Selincah (Belontia Hasselti) Melalui Rekayasa Transportasi Sistem Tertutup dan Rezim Pakan Alami Pascatransportasi di Lahan Suboptimal	Pertanian	56.000.000
39	Dr. Ir. Kiki Yulianti, M.Sc.	1. Prof. Dr. Ir. Basuni Hamzah, M.Sc. 2. Ruth Samantha Hamzah, S.E., M.Si.	Analisis Kelayakan Finansial Proyeksi Usaha Pengolahan Gulo Puan Menjadi Chocolate Bar di Kabupaten Pampangan, Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan	Pertanian	50.000.000
40	Dr. Merynda Indriyani Syafutri, S.TP., M.Si.	1. Prof. Ir. Filli Pratama, M.Sc., (Hons) Ph.D. 2. Friska Syaiful, S.TP., M.Si.	Modifikasi Tepung Beras Merah dengan Metode Heat Moisture Treatment dan Autoclaving-Cooling	Pertanian	58.000.000
41	Dr. Ace Baehaki, S.Pi., M.Si.	1. Dr. Muhammad Hendri, S.T., M.Si. 2. Dr. Rinto, S.Pi., M.P.	Karakteristik Susu Nabati dari Biji Lotus (Nelumbo Nucifera) dan Biji Teratai (Nymphaea Stellata)	Pertanian	55.000.000
42	Dr. Ir. Suparman SHK	1. Ir. Bambang Gunawan, M.Si. 2. Dr. Ir. Yulia Pujiastuti, M.S.	Pengendalian Penyakit Kuning Keriting pada Cabai Berbasis Epidemiologi di Sumatera Selatan	Pertanian	58.000.000
43	Dr. Rinto, S.Pi., M.P.	1. Puspa Ayu Pitayati, S.Pi., M.Si. 2. Dwi Indah Sari, S.Pi., M.Si.	Kajian Bioproses dan Waktu Pemasakan Bekasam Instan	Pertanian	58.000.000
44	Dr. Mochamad Syaifudin, S.Pi., M.Si.	1. Danang Yonarta, S.St.Pi., M.P. 2. Dr. Dade Jubaidah, S.Pi., M.Si.	Dna Autentikasi Ikan Belida (Chitala Lopis) Hasil Tangkap dan Domestikasi	Pertanian	58.000.000
45	Dr. rer. nat. Indra Yustian, M.Si.	1. Drs. Enggar Patriono, M.Si. 2. Dr. Arum Setiawan, M.Si.	Perilaku Bersuara Tarsius (Cephalopachus Bancanus Ssp. Bancanus) di Way Canguk Taman Nasional Bukit Barisan Selatan	MIPA	50.000.000
46	Doni Setiawan, S.Si., M.Si.	1. Dr. Zazili Hanafiah, M.Sc. 2. Drs. Hanifa Marisa, M.S.	Analisis Ketersediaan Pakan Sebagai Daya Dukung Habitat Gajah Sumatera (Elephas Maximus Sumatranus) dan Potensi Lainnya di Kawasan Rawa Gambut Wilayah Resort Xv. Plg Sm. Padang Sugihan Guna Mendukung Upaya Konservasi	MIPA	48.000.000
47	Dr. Arum Setiawan, M.Si.	1. Drs. Arwingsyah, M.Kes. 2. Dr. rer. nat. Indra Yustian, M.Si.	Eksplorasi Biodiversitas (Akuatik) Potensial di Daerah Aliran Sungai (DAS) Sungai Jeruju Kecamatan Cengal Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan	MIPA	51.000.000
48	Hermansyah, Ph.D.	1. Drs. Almunady T. Panagan, M.Si. 2. Dra. Fatma, M.S.	Pemanfaatan Isolat Yeast Air Kelapa dalam Upaya Peningkatan Produksi Etanol dari Tandan Kosong Kelapa Sawit	MIPA	53.000.000
49	Dr. rer. nat. Risfidian Mohadi	1. Nurlisa Hidayati, M.Si. 2. Prof. Dr. Aldes Lesbani, S.Si, M.Si, Ph.D.	Sintesis Mikrokomposit Selulosa-TiO2 Serta Aplikasinya Sebagai Adsorben dan Fotokatalis	MIPA	48.000.000
50	Dr. Fitri Maya Puspita, M.Sc.	1. Drs. Robinson Sitepu, M.Si. 2. Yunita, S.Si., M.Cs.	Skema Pembiayaan Berbasis Flat Fee, Usage Based, Two Part Tariff Pada Model Improved Internet Pembebanan Reverse (IRC) Model Jaringan Wireless Multiple Link QoS	MIPA	52.000.000
51	Dr. Muhammad Said, M.T.	1. Fahma Riyanti, M.Si. 2. Widia Purwaningrum, M.Si.	Metode Fotodegradasi Oksidasi Lanjut untuk Pengolahan Limbah Zat Warna Sintetis	MIPA	52.000.000
52	Dr. Bambang Yudono, M.Sc.	1. Dr. Ir. Parwiyanti, M.P. 2. Dra. Sriptiwati Estuningsih, M.Si.	Pengolahan Limbah Pabrik Minyak Kelapa Sawit dengan Metode Kombinasi Bioremediasi Menggunakan Bakteri Indigen dan Elektrokoagulasi	MIPA	51.000.000
53	Dr. M. Yusuf Nur Khakim, M.Si.	1. Drs. Pradanto P, DEA 2. Dr. Supardi, S.Pd., M.Si.	Pemodelan Struktur Bawah Permukaan dan Analisis Seismisitas Serta Implikasinya Terhadap Deformasi Menggunakan Metode Tomografi Seismik dan SAR Interferometri.	MIPA	50.000.000

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
54	Dr. Laila Hanum, M.Si.	1. Dra. Nita Aminasih, M.P. 2. Singgih Tri Wardana, S.Si., M.Si.	Analisis Genetik Duku (<i>Lansium Domesticum</i> Corr.) Sumatera Selatan Berdasarkan DNA Barcoding Matk Sebagai Upaya Pemanfaatan Sumber Daya Genetik Secara Berkelanjutan	MIPA	50.000.000
55	Dr. Mikusanti, M.Si.	1. Dina Permata Wijaya, S.Far., M.Si., Apt. 2. Indah Solihah, S.Farm, M.Sc., Apt.	Pengembangan Film Coating Probiotik dan Prebiotik Berbasis Pati Ubi Jalar	MIPA	52.000.000
56	Dr. Fauziyah, S.Pi.	1. Fitri Agustriani, M.Si. 2. Ellis Nurjuliasti Ningsih, S.Kel., M.Si.	Valuasi Ekonomi Jasa Ekosistem Mangrove di Taman Nasional Sembilang Kabupaten Banyuwangi	MIPA	52.000.000
57	Fitrya, M.Si, Apt.	1. Prof. Dr. Elfita, M.Si. 2. Annisa Amriani, M.Farm., Apt.	Uji Aktifitas Imunomodulator Ekstrak Etanol Kulit Buah Petai (<i>Parkia Speciosa</i>) dan Kajian Tokisitas Akut-Subkronis Ekstrak Aktif	MIPA	44.000.000
58	Fahma Riyanti, M.Si.	1. Dra. Fatma, M.S. 2. Prof. Dr. Poedji Loekitowati, M.Si.	Fotodegradasi Zat Warna Anionik Menggunakan Nanomagnetik (NiFe_2O_4 , Fe_3O_4)-Peg 4000	MIPA	52.000.000
59	Dr. Nirwan Syarif, M.Si.	1. Dr. Dedi Rohendi, M.T. 2. Nurlisa Hidayati, M.Si.	Aplikasi Karbon Bintiknano Binchotan Kayu Gelam pada Foto-Oksidasi Metana Menjadi Metanol	MIPA	52.000.000
60	Dr. Salni, M.Si.	1. Drs. Hanifa Marisa, M.S. 2. Dra. Harmida, M.Si.	Senyawa Antioksidan dari Benalu Duku (<i>Dendrothoe Pentandra</i>)	MIPA	50.000.000
61	Dr. Hary Widjajanti, M.Si.	1. Prof. Muharni, M.Si. 2. Dr. Elisa Nurnawati, S.Si., M.Si.	Potensi Fungi Endofit Tumbuhan Gelam (<i>Melaleuca Cjuputi</i> Powell) Sebagai Sumber Antioksidan dan Optimasi Produksinya	MIPA	50.000.000
62	Dr. Fiber Monado, S.Si., M.Si.	1. Dr. Idha Royani, S.Si., M.Si. 2. Dr. Menik Ariani, S.Si., M.Si.	Desain Konseptual Teras Reaktor PLTN Generasi-IV Berukuran Besar Berbasis Skema Burnup Breed & Burn	MIPA	50.000.000
63	Dr. Hasanudin, M.Si.	1. Budi Santoso, S.T., M.T. 2. Dr. Fitri Hadiyah, S.T., M.T.	Desain Katalis Komposit Logam Phospida (<i>Nip, Mop, Cop</i>)-Monmorillonit Terpillar $\text{Al}_2\text{O}_3/\text{ZrO}_2$ Sebagai Katalisator Reforming Syngas Menjadi Metanol	MIPA	50.000.000
64	Dr. dr. Mgs. H. M. Irsan Saleh, M.Biomed.	1. dr. Ella Amalia 2. dr. Nita Parisa, M.Bmd.	Efektivitas Anti Inflamasi Daun Karamunting (<i>Rhodomertus Tomentosa</i> (Ait.) Hassk) Terhadap Kerusakan Sel Beta Pankreas dan Efek Protektif Terhadap Komplikasi Nefropati Diabetika Melalui Hambatan RAGE (Receptor Advanced Glycation end Product)	Kedokteran	55.000.000
65	Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS	1. dr. Andika Okparasta, S.Ps. 2. dr. Tri Hari Irfani	Peran Peer Mentoring pada Pengenalan Kehidupan Perkuliahan dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa	Kedokteran	50.000.000
66	dr. Hj. Mariatul Fadillah, MARS, Ph.D.	1. Drs. Eddy Roflin, M.Si. 2. dr. Emma Novita, M.Kes.	Analisis Hubungan Pelaksanaan Program Stbm Terhadap Penurunan Faktor Risiko Stunting Pada Anak Bawah Dua Tahun (Baduta) di Kota Palembang	Kedokteran	50.000.000
67	Dr. Iche Andriyani Liberty, S.KM., M.Kes.	1. dr. Muhammad Aziz, MARS 2. Pariyana, SKM, M.Kes.	Kombinasi Surrogate Resistensi Insulin dan Indeks Kualitas Diet Sebagai Marker Prognosis Konversi Status Prediabetes	Kedokteran	48.000.000
68	Dr. Yenny Anwar, M.Pd.	1. Dra. Djunaidah Zen, M.Pd. 2. Safira Permata Dewi, S.Pd., M.Pd.	Penggunaan Asesmen Formatif Berbasis Daring untuk Meningkatkan Keterampilan Berfikir Kritis dan Kreatif Mahasiswa dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50.000.000
69	Dr. Ida Sriyanti, S.Pd., M.Si.	1. Jaidan Jauhari, M.T. 2. Dr. Leni Marlina, S.Pd., M.Si.	Pembuatan Penutup Luka Antibakteri dari Komposit Nanofiber Polivinilpirolidon/Selulosa Asetat dan Ekstrak Daun Kopasanda (<i>Chromolaena Odorata</i> L)	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	52.000.000
70	Syuhendri, S.Pd., M.Pd., Ph.D.	1. Nely Andriani, S.Pd., M.Si. 2. Saparini, S.Pd., M.Pd.	Pengembangan Teks Perubahan Konseptual Materi Astronomi Dasar Berbasis Teori Perubahan Konseptual untuk Remediasi Miskonsepsi Mahasiswa pada Mata Kuliah Ilmu Pengetahuan Bumi Antariksa	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	48.000.000
71	Dr. Santi Oktarina, S.Pd., M.Pd.	1. Dra. Sri Indrawati, M.Pd., Ph.D. 2. Dr. Adeng Slamet, M.Si.	Uji Kepraktisan dan Uji Efektivitas Multimedia Interaktif Pembelajaran Menulis Akademik Berbasis Moodle pada Mata Kuliah Bahasa Indonesia di Universitas Sriwijaya	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	48.000.000

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
72	Dr. Ermayanti, S.Pd., M.Si.	1. Drs. Didi Jaya Santri, M.Si. 2. Safira Permata Dewi, S.Pd., M.Pd.	Pengembangan Panduan Praktikum Mikroteknik Tumbuhan Berbasis Creative Thinking Skills untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kreatif Mahasiswa Pendidikan Biologi	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	48.000.000
73	Ernalida, S.Pd., M.Hum., Ph.D.	1. Akhmad Rizqi Turama, M.Pd., M.A. 2. Dr. Santi Oktarina, S.Pd., M.Pd.	Pengembangan Konten E-Learning Schoology untuk Pembelajaran Menulis Kreatif bagi Guru dan Siswa di Sekolah Menengah Kota Palembang	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	43.000.000
74	Dra. Umi Chotimah, M.Pd., Ph.D.	1. Ermanovida, S.Sos., M.Si. 2. Kurnisar, S.Pd., M.H.	Analisis Nilai Karakter Mahasiswa dalam Pembelajaran Berbasis Hots dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Sriwijaya (Studi Kasus Pada Pembelajaran PKn dan Kegiatan Ektrakurikuler)	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50.000.000
75	Dr. Leni Marlina, S.Pd., M.Si.	1. Jaidan Jauhari, M.T. 2. Dr. Ida Sriyanti, S.Pd., M.Si.	Implementasi Lesson Study dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru IPA SMP Kota Palembang pada Pembelajaran Fisika Berbasis Keterampilan Berpikir Kritis	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50.000.000
76	Dr. Yosef, M.A.	1. Sigit Dwi Sucipto, M.Pd. 2. Fadhilina Rozzaqyah, S.Pd., M.Pd.	Pengembangan Instrumen Pengukuran Efikasi Multikultur Mahasiswa Program Studi Sarjana Bimbingan dan Konseling	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50.000.000
77	Dr. Hudaidah, S.Pd., M.Pd.	1. Dr. L.R. Retno Susanti, M.Hum. 2. Dian Sri Andriani, S.Pd., M.Sc.	Pengembangan Electronic Document Management System (EDMS) Warisan Kebudayaan Goa Harimau dan Goa Putri di Kabupaten OKU: Upaya Membangun Karakter Cinta Budaya	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50.000.000
78	Drs. Syafruddin Yusuf, M.Pd., Ph.D.	1. Aulia Novemy Dhita Surbakti, M.Pd. 2. Drs. H. Alian, M.Hum.	Pengembangan Digital Encyclopedia Seni, Budaya dan Pariwisata Palembang Berbasis Digital Contents	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	45.000.000
79	Dr. Ketang Wiyono, M.Pd.	1. Drs. Abidin Pasaribu, M.M. 2. Saparini, S.Pd., M.Pd.	Implementasi Pembelajaran Fisika Berbasis E-Learning untuk Mengembangkan Keterampilan Tingkat Tinggi Peserta Didik Sekolah Menengah Atas	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	46.000.000
80	Dr. Muhammad Yusup, S.Pd., M.Pd.	1. Drs. Abidin Pasaribu, M.M. 2. Dr. Kistiono, M.T.	Pengembangan Perkuliahan Asesmen Pembelajaran Fisika untuk Meningkatkan Literasi Asesmen	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	45.000.000
81	Drs. Muslih, M.L.I.S.	1. Dra. Tuty Khairunnisayah, M.A. 2. Soni Mirizon, M.A., Ed.D.	Pengembangan Asesmen Membaca Bahasa Inggris Berbasis Higher Order Thinking Skills (HOTS) dalam Konteks Indonesia untuk Peserta Didik Sekolah Menengah Atas	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	45.000.000
82	Dra. Indaryanti, M.Pd.	1. Dra. Cecil Hiltrimartin, M.Si., Ph.D. 2. Dr. Yusuf Hartono, M.Sc.	Pengembangan Pedoman Penyusunan Indikator Pencapaian Kompetensi Matematika Berbasis Kikuduko	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	48.000.000
83	Dr. Yusuf Hartono, M.Sc.	1. Dra. Cecil Hiltrimartin, M.Si., Ph.D. 2. Jeri Araiku, S.Pd., M.Pd.	Pengembangan Perangkat Pembelajaran Berbasis Pembuktian untuk Mengukur Kemampuan Representasi, Koneksi, Komunikasi dan Penalaran Matematis	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	47.000.000
84	Dr. Darmawijoyo, M.Si., M.Sc.	1. Dr. Somakim, M.Pd. 2. Ruth Helen Simarmata, S.Pd., M.PMat., M.Pd.	Analisis Proposisi Matematika Melalui Pengintegrasian Teknik Membaca dalam Pembelajaran Matematika: Studi Kasus pada Mata Kuliah Kalkulus	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	48.000.000
85	Apit Fathurohman, S.Pd., M.Si., Ph.D.	1. Samsuryadi, M.Kom., Ph.D. 2. Esti Susiloningsih, S.Pd., M.Si.	Efektivitas Penggunaan App Mobile Learning Materi Fisika SMA Berbasis STEM Sebagai Sumber Belajar Siswa Indonesia Terhadap Hasil Belajar	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	42.000.000
86	Dr. Diah Kartika Sari, S.Pd., M.Pd.	1. Drs. K. Anom W., M.Si. 2. Maefa Eka Haryani, S.Pd., M.Pd.	Pengembangan Instrumen Penilaian Otentik Berbasis Keterampilan Berpikir Kreatif untuk Menilai Pengetahuan dan Psikomotor Pada Mata Kuliah Praktikum Biokimia	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	43.000.000
87	Dr. Rita Inderawati, M.Pd.	1. Dr. Ismail Petrus, M.A. 2. Eryansyah, S.Pd., M.A., Ph.D.	Pengembangan Buku Teks Bahasa Inggris Berbasis Kompetensi Abad Ke-21 untuk SMK Jurusan Pariwisata Kota Palembang	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	43.000.000
88	Deris Stiawan, M.T., Ph.D.	1. Dian Palupi Rini, S.Si., M.Kom., Ph.D. 2. Ahmad Heryanto, S.Kom., M.T.	Investigasi Serangan Cyber pada Serangan Remote to Local (R2L) di Layanan Infrastruktur Public Cloud	Fasilkom	59.000.000
89	Dr. Ir. Bambang Tutuko, M.T.	1. Prof. Dr. Ir. Siti Nurmaini, M.T. 2. Rossi Passarella, S.T., M.Eng.	Perancangan Sistem Pendeteksi Abnormalitas Jantung Secara Online dengan Platform Internet of Thing (IoT) Berbasis Artificial Intelligence	Fasilkom	52.000.000

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
90	Dr. Erwin, S.Si., M.Si.	1. Prof. Drs. Saparudin, MT., Ph.D 2. dr. Hadrians Kesuma Outra, Sp. OG.	Rancang Bangun Sistem Klasifikasi Penyakit Berdasarkan Citra Retina Menggunakan Konvolusi Neural Network	Fasilkom	55.000.000
91	Firdaus, S.T., M.Kom.	1. Dinda Lestari, S.Si., M.T. 2. Sarifah Putri Raflesia, S.Si., M.T.	Analisis Jaringan Co-Authorship Data Publikasi Indonesia	Fasilkom	44.000.000
92	Dian Palupi Rini, S.Si., M.Kom., Ph.D.	1. Deris Stiawan, M.T., Ph.D 2. Alvi Syahrini Utami, M.Kom.	Pemetaan Wilayah Produktivitas Tanaman Pangan di Sumatera Selatan Menggunakan Algoritma Fuzzy C-Means dan Artificial Bee Colony	Fasilkom	52.000.000
93	Sarifah Putri Raflesia, S.Si., M.T.	1. Dinda Lestari, S.Si., M.T. 2. Firdaus, S.T., M.Kom.	Perancangan Purwarupa Sistem Evakuasi Kebakaran pada Gedung Bertingkat berbasis Real-Time Ant Colony Optimization	Fasilkom	52.000.000
94	Jaidan Jauhari, M.T.	1. Dr. Leni Marlina, S.Pd., M.Si. 2. Dr. Ida Sriyanti, S.Pd., M.Si.	Pengembangan Material Elektroda, Elektrolit Separator untuk Supercapacitor Sebagai Komponen Komputer Berbasis Nanoserat Menggunakan Teknik Electrospinning	Fasilkom	55.000.000
95	Reza Firsandaya Malik, S.T., M.T., Ph.D.	1. Dr. Erwin, S.Si., M.Si. 2. Firdaus, S.T., M.Kom.	Sistem Pemantauan Kualitas Tanah Perkebunan Menggunakan Jaringan Sensor Nirkabel Bekerjasama Dengan Drone Sebagai Mobile Gateway	Fasilkom	50.000.000
96	Dr. rer. med. H. Hamzah Hasyim, S.KM., M.KM.	1. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM. 2. Rahmat Izwan Heroza, S.T., M.T.	Optimalisasi Sistem Informasi Surveilans Malaria (SISMAL) Melalui Aplikasi Sismal Android Mobile Geospatial Information System (GIS) di Daerah Endemis Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan	FKM	55.000.000
97	Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM.	1. Dr. Haerawati Idris, S.KM., M.Kes. 2. Indah Yuliana, S.Gz., M.Si.	Pengaruh Media Pendidikan Kesehatan Ibu dan Anak dalam Peningkatan Kemampuan Kader Posyandu	FKM	50.000.000
98	Dr. Haerawati Idris, S.KM., M.Kes.	1. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS 2. Dian Safriantini, S.K.M., M.PH.	Pengembangan Model Peningkatan Kepatuhan Hand Hygiene Di Rumah Sakit Mohammad Hosein Palembang	FKM	46.000.000
99	Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes	1. Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes. 2. Dian Safriantini, S.K.M., M.PH.	Model Inovasi Program Puskesmas untuk Perbaikan Gizi Balita	FKM	48.000.000
100	Mery Yanti, S.Sos., M.A.	1. Indra Tamsyah, S.IP., M.Hub. Int. 2. Dra. Yumnaini, M.Si.	Kontributor Adopsi Internet di Kalangan Digital Migran di Indonesia	FISIP	45.000.000
101	Dr. Yunindyawati, S.Sos., M.Si.	1. Dra. Hj. Eva Lidya, M.Si. 2. Dr. Hj. Lili Erina, M.Si.	Model Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pesantren dalam Meningkatkan Kewirausahaan di Kalangan Santri (Studi di Pondok Pesantren Ittifaqiah Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan)	FISIP	45.000.000
102	Dr. Andy Alfatih, MPA	1. Randi, S.Sos., M.Sos. 2. Dra. Dyah Hapsari Eko Nugraheni, M.Si.	Dampak Implementasi Kebijakan Pendirian Bumdes (Studi di Beberapa Bumdes di Kabupaten Musi Rawas, Sumsel)	FISIP	48.000.000
103	Dr. Ridhah Taqwa, M.Si.	1. Abdul Kholek, S.Sos., M.A. 2. Yosi Arianti, S.Pd., M.Si.	Hiper-Realitas Dunia Politik di Media Sosial: Kasus Calon Anggota DPD Sumatera Selatan pada Pemilu 2019	FISIP	48.000.000
104	Dr. Dadang Hikmah Purnama, M.Hum.	1. Dr. Mulyanto, M.A. 2. Yulasteriyani, M.Sos.	Lanskap Budaya Arsitektur Vernakular Rumah Limas Palembang	FISIP	50.000.000
105	Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.	1. Ermanovida, S.Sos., M.Si. 2. Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si.	Keefektifan Strategi Implementasi Kebijakan UMKM dalam Menumbuhkan Iklim Usaha Pengrajin di Kabupaten Ogan Ilir	FISIP	48.000.000
106	Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.	1. Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si. 2. Sylvie Agustina, S.I.P., M.A.P.	Pengaruh Kualitas Pelayanan Tanda Tangan Berbasis Digital Terhadap Kinerja Pemerintahan Kecamatan Alang Alang Lebar Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan	FISIP	43.000.000

No	Nama Ketua	Nama Anggota	Judul Penelitian	Fakultas	Dana yang disetujui (Rp)
107	Dr. Raniasa Putra, S.I.P., M.Si.	1. Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si. 2. Azhar, S.H., MSc., LL.M., LL.D.	Model Pengaruh Efektifitas Pengawasan Account Representative Berbasis Local Wisdom Terhadap Kualitas Pelayanan Pembayaran PPH Pasal 25/29 Berbasis Digital oleh Wajib Pajak Badan di Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang	FISIP	42.000.000
108	Nurhidayatulloh, S.H.I., S.Pd., S.H., LL.M., M.H., M.H.I.	1. Rd. Muhammad Ikhsan, S.H., M.H. 2. Helena Primadianti, S.H., M.H.	Transboundary Haze-Free Asean by 2020 An Implementation on The Development of The Athp	HUKUM	50.000.000
109	Dr. Febrian, S.H., M.S.	1. Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M. 2. Lusi Apriyani, S.H., LL.M.	Evaluasi Terhadap Pembentukan Peraturan Desa Sebagai Wujud Self-Governing dalam Implementasi Desentralisasi di Sumatera Selatan	HUKUM	52.000.000
110	Dr. Hj. Annalisa Y, S.H., M.Hum.	1. Drs. H. Murzal, S.H., M.Hum. 2. Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum.	Kepastian Hukum Kewenangan Notaris: Model Reformulasi Hukum Pembuatan Surat Kuasa Memasang Hipotek dan Akta Hipotek Pesawat Udara	HUKUM	50.000.000
111	Dr. Mada Apriandi, S.H., MCL	1. Zulhidayat, S.H., M.H. 2. Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M.	Konflik Agraria Struktural pada Sektor Perkebunan di Sumatera Selatan	HUKUM	52.000.000
Jumlah					5.725.000.000



Rektor

ANIS SAGGAFF
NIP 196210281989031002

**LAPORAN
PENELITIAN UNGGULAN KOMPETITIF
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**ORIENTASI KOGNITIF DAN SISTEM INSENTIF PADA KINERJA TIM:
STUDI EKSPERIMEN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN AKUNTANSI**



OLEH:

KETUA	:	DR. YUSNAINI, SE., M.Si., Ak. (0017047709)
ANGGOTA	:	1. Arista Hakiki, SE., M.Acc., Ak. (0017037302)
		2. Sri Maryati, SE, M.Sc. (0225099001)
		3. Maretha Fina Anindya (NIM: 0 1031281621107)
		4. Dona Harmelina (NIM : 01031281621081)

**Dibiayai oleh:
Anggaran DIPA Badan Layanan Umum
Universitas Sriwijaya Tahun Anggaran 2020
SP DIPA-023.17.2.677515/2020, Revisi ke 01 tanggal 16 Maret 2020
Sesuai SK Rektor
Nomor: 0685/UN9/SK.BUK.KP/2020
Tanggal 15 Juli 2020**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Tahun Anggaran 2020**

Halaman Pengesahan

1. Judul Penelitian : Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif pada Kinerja Tim: Studi Eksperimen Dalam Pengambilan Keputusan Akuntansi
2. Bidang Penelitian : Akuntansi Manajemen
3. Ketua Peneliti :
 - a. Nama Lengkap : Dr.E., Yusnaini, SE., M.Si., Ak.
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. NIP/ NIDN : 197704172010122001 / 0017047709
 - d. Pangkat dan Golongan : Lektor / III c
 - e. Pendidikan Terakhir : S3
 - f. Jabatan Struktural : -
 - g. Jabatan Fungsional : Tenaga Pengajar
 - h. Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya
 - i. Fakultas/ Jurusan/ Prodi : Ekonomi/Akuntansi
 - j. Alamat/kantor : Jl. Palembang Inderalaya Km. 32 Ogan Ilir
 - k. Telpon/ faks : 0711-580645
 - l. Alamat Rumah : Jalan Pajak Permai Lr. Harapan No. 33 RT. 13 Rw. 03 Km. 12 Alang-Alang Lebar Palembang
 - m. Telpon/Hp/ Faks/ Email : +628127851034
4. Jumlah Anggota Peneliti : 2
 - a. Nama Anggota I : Arista Hakiki, SE., M.Acc., Ak.
 - b. Nama Anggota II : Sri Maryati, S.E., M.Sc.
5. Pekerja Lapangan : 2
 - a. Mahasiswa I : Maretha Fina Anindya
 - b. Mahasiswa II : Dona Harmelina
6. Jangka Waktu Penelitian : 1 Tahun
7. Jumlah Dana yang Diajukan : Rp.50.000.000,-

Inderalaya, Desember 2020

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Peneliti,



Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., ME.
NIP. 196706241994021002

Dr.E., Yusnaini, SE., M.Si., Ak.
NIP. 197704172010122001

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Samsuryadi, S.Si., M.Com., Ph.D.
NIP. 197102041997021003

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Dr. E. Yusnaini, SE., M.Si., Ak.
 NIP : 197704172010122001
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya
 Pangkat/Golongan : Penata / IIIc
 Jabatan Fungsional : Lektor
 Alamat : Jalan Pajak Permai Lrg. Harapan No. 33 RT. 13.
 RW. 03 Km. 11 Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian saya dengan judul “Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif: Studi Eksperimen Dalam Pengambilan Keputusan Akuntansi” yang diusulkan dalam jenis penelitian Unggulan Kompetitif Universitas Sriwijaya Tahun 2020 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar- benarnya.

Mengetahui,
 Ketua Lembaga Penelitian dan
 Pengabdian Masyarakat

Samsuryadi, S.Si., M.Com., Ph.D.
 NIP. 197102041997021003

Inderalaya, Desember 2020

Ketua Peneliti,



Dr.E., Yusnaini, SE., M.Si., Ak.
 NIP. 197704172010122001

Sistematika Laporan Penelitian

I. Identitas Penelitian			
1. Judul Usulan	: Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif pada Kinerja Tim: Studi Eksperimen Dalam Pengambilan Keputusan Akuntansi		
2. Ketua Peneliti			
a. Nama Lengkap	Dr. Yusnaini, SE., M.Si., Ak.		
b. Bidang Keahlian	Akuntansi Manajemen, Akuntansi Keperilakuan		
3. Anggota Peneliti			
Nama dan Gelar	Keahlian	Institusi	Curahan Waktu (Jam/Minggu)
1. Arista Hakiki, SE., M.Acc.	<ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi Keuangan • Sistem Informasi Akuntansi 	Universitas Sriwijaya	5 jam
2. Sri Maryati, S.E., M.Sc., Ak.	<ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi Manajemen • Akuntansi Keperilakuan 	Universitas Sriwijaya	5 jam
3. Maretha Fina Anindya	<ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi Keuangan • Akuntansi Keperilakuan 	Universitas Sriwijaya	5 jam
4. Dona Harmelina	<ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi Keuangan • Akuntansi Keperilakuan 	Universitas Sriwijaya	5 jam
Isu Strategis	: Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif		
Topik Penelitian	:		
Objek Penelitian	: Mahasiswa Jurusan Akuntansi		
Lokasi Penelitian	: Palembang dan Inderalaya		
Hasil Yang ditargetkan	: Penelitian ini akan menghasilkan kajian mengenai orientasi kognitif dan sistem insentif pada proses pengambilan keputusan akuntansi		
Institusi lain yang terlibat	: ---		
Sumber biaya lain	: Tidak Ada		
Keterangan lain	: Tidak Ada		

DAFTAR ISI

	<u>Halaman</u>
Halaman sampul	i
Halaman pengesahan	ii
Surat pernyataan orisinalitas	iii
Sistematika laporan penelitian	iv
Daftar isi	v
Ringkasan	1
Bab I Pendahuluan	2
1.1. Latar belakang	2
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Peta Jalan Penelitian	4
Bab II Tinjauan Pustaka dan Hipotesis	7
2.1. Orientasi Kognitif: Individual vs Kolektivist	7
2.2. Sistem Insentif	8
2.3. Penelitian Terdahulu: Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif	9
2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian: Orientasi Kognitif <i>Individualist- Collectivist</i> dan Kinerja	13
Bab III Metode Penelitian	18
3.1. Subyek Penelitian	18
3.2. Desain Eksperimen	19
3.3. Tugas Eksperimen	19
3.4. Prosedur Eksperimen	20
3.5. Variabel Penelitian	21
3.6. Teknik Analisis	22
Bab IV Hasil dan Pembahasan	23
4.1. Hasil Pengumpulan Data	23
4.2. Karakteristik Demografi Partisipan	24
4.3. Pengujian Deskriptif	24
4.3.1. Hasil Pengujian Gaya Kognitif	24
4.4. Hasil Pengujian Hipotesis	25
4.5. Pembahasan	27
Bab V Kesimpulan, Keterbatasan, Saran dan Implikasi	29
5.1. Kesimpulan	29
5.2. Keterbatasan	29
5.3. Saran	29
5.4. Implikasi	30
Daftar Pustaka	32

I. RINGKASAN

ORIENTASI KOGNITIF DAN SISTEM INSENTIF PADA KINERJA TIM : STUDI EKSPERIMEN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN AKUNTANSI

Abstrak

Saat ini organisasi telah mengadopsi struktur berbasis kelompok atau tim dalam operasi dan berkoordinasi dalam rangka meningkatkan kinerja (Libby and Thorne 2009; Chenhall 2008). Namun demikian, struktur berbasis tim tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja. Literatur bidang ekonomi menyatakan bahwa bekerja dalam tim dapat menurunkan kinerja karena adanya potensi konflik antara individu dalam tim dan insentif grup. Sebaliknya, literatur organisasional menunjukkan bahwa bekerja dalam tim dapat meningkatkan kinerja melalui orientasi kognitif kolektivist. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem insentif dan orientasi kognitif (individualis atau kolektivist) dalam mempengaruhi kinerja tim. Penelitian ini menggunakan desain eksperimen pada mahasiswa akuntansi dengan menggunakan skenario *2x2 factorial design*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim dengan orientasi kolektivist mempunyai kinerja lebih tinggi daripada tim dengan orientasi kognitif individualis tanpa mempertimbangkan jenis skema insentif yang diberikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variasi skema insentif kecil pengaruhnya pada kinerja kelompok kolektivist dibandingkan kelompok individualis. Selain itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kognitif yang merupakan faktor psikologi yang penting untuk menghasilkan kinerja.

Kata kunci: orientasi kognitif, *system insentif*, *teamwork*; *kinerja*

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam mengembangkan dan menjaga keunggulan kompetitif, banyak perusahaan telah menggeser struktur dari yang bermula berbasis individu menjadi berbasis tim (kelompok/grup) (Katzenbach and Smith 1994; Chenhall 2008). Sebuah tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari individu-individu yang berbeda skill atau kemampuan, yang independent dalam tugas dan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan umum perusahaan (Cohen and Bailey 1997; Katzenbach and Smith 1994). Secara umum, struktur berbasis tim menawarkan kerjasama dan koordinasi dalam proses dan tindakan dalam kaitannya untuk membuat organisasi lebih fleksibel (Mohrman et al. 1995; Towry 2003), dan dengan keinginan untuk meningkatkan kinerja organisasional. Namun demikian, pengembangan struktur tersebut tidak secara otomatis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Terlebih lagi ketika tim kemungkinan memiliki kinerja yang buruk dan terjadi konflik dalam proses pengambilan keputusan pada anggota tim serta adanya kelalaian dari anggota tim (Finkelstein and Hambrick 1996; Denison et al. 1996). Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana kinerja sebuah tim dapat terus berlanjut dan meningkat (Young et al. 2001; Merchant et al. 2003). Salah satu jawabannya adalah dengan cara merancang insentif yang dapat memotivasi kinerja dan menurunkan potensi kelalaian dari anggota tim (Mohrman et al. 1995; Kelly 2010). Secara tradisional, sistem insentif individu diduga mendorong persaingan dan konflik di antara karyawan alih-alih mendorong perilaku berkerjasama yang diperlukan dalam lingkungan tim (Abernethy dan Lillis 1995; Parker et al. 2009). Dengan demikian, dalam upaya mencapai sistem pengukuran kinerja yang efektif bagi tim, yang dalam pelaksanaan tugasnya memerlukan interaksi dan kerjasama antar anggota tim, perlu dipertimbangkan faktor motivasi yang akan mempengaruhi perilaku pekerja dalam tim (Towry 2003).

Penelitian ini berusaha untuk merekonsiliasi garis argumen yang bertentangan dalam dua literatur yaitu antara ekonomi dengan perilaku organisasi. Literatur bidang ekonomi menunjukkan bahwa insentif berbasis kelompok membuat anggota tim tidak melaksanakannya tugas secara bertanggungjawab. Hal ini karena adanya pendapat bahwa produktivitas tiap pekerja akan lebih rendah jika insentif diberikan berbasis insentif kelompok dibandingkan berdasarkan insentif individu. Namun, literatur perilaku organisasi menunjukkan bahwa insentif berbasis kelompok dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas anggota tim karena mereka lebih cocok untuk struktur berbasis tim. Narnjo-Gill et al. (2012) berpendapat bahwa dalam setting kelompok, beberapa kepekaan terhadap dinamika interaksi interpersonal dapat menginformasikan desain kinerja sistem evaluasi dan penghargaan. Studi tentang pengaruh dari motivasi sosial dan nilai terhadap desain dan penggunaan informasi akuntansi manajerial merupakan jalan penting bagi penelitian akuntansi manajerial. Penelitian ini menggabungkan masukan dari literatur perilaku organisasional tentang orientasi kognitif individualis dan kolektivis dan literatur ekonomi tentang desain sistem insentif, untuk mengeksplorasi bagaimana orientasi kognitif memoderasi hubungan antara sistem insentif dan kinerja tim.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara kelompok dengan orientasi kognitif individualis dengan kelompok orientasi kognitif kolektivis?
2. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara kelompok dengan orientasi kognitif individualis dengan kelompok orientasi kognitif kolektivis ketika diberikan insentif dengan model *team-based structure* ?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara kelompok dengan orientasi kognitif individualis dengan kelompok orientasi kognitif kolektivis ketika diberikan insentif dengan model *individual-based structure*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menguji apakah terdapat perbedaan kinerja ketika kelompok dengan orientasi kognitif (individualis dan kolektivis) menggunakan format laporan kinerja yang sama untuk tugas yang melibatkan identifikasi masalah dan memformulasikan respon secara detail. Secara rinci tujuan penelitian adalah menguji apakah:

- 1). Kelompok dengan orientasi kognitif kolektivis memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan orientasi kognitif individualis.
- 2). Kelompok dengan orientasi kognitif kolektivis memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan orientasi kognitif individualis ketika diberikan insentif dengan model *team-based structure*.
- 3). Kelompok dengan orientasi kognitif individualis memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan orientasi kognitif kolektivis ketika diberikan insentif dengan model *individual-based structure*.

1.4. Peta Jalan Penelitian

Penelitian mengenai gaya kognitif telah dilakukan mulai tahun 2014 sejak peneliti menulis disertasi. Tahun 2018, tulisan terkait gaya kognitif terhadap kinerja mahasiswa akuntansi telah publish pada jurnal internasional terindeks Scopus Q4. Selanjutnya tahun 2018, penulis menerima dana hibah PNBPF Fakultas Ekonomi dengan penelitian mengenai gaya kognitif dan moral auditor dalam mendeteksi fraud. Tahun 2019, peneliti menerima dana hibah PNBPF Universitas Sriwijaya dengan topik penelitian pengujian bidang gaya kognitif dan pemetaan kognitif. Pada tahun 2020, peneliti berusaha memperdalam peran orientasi kognitif dan system insentif dalam mempengaruhi kinerja mahasiswa akuntansi dalam memecahkan masalah terkait dengan produksi. Tabel 1 menguraikan artikel ilmiah yang pernah diterbitkan yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 1. Publikasi Artikel

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Jurnal/Volume/Nomor	Kategori
1	2016	Filsafat Ilmu Akuntansi: Sebuah Tinjauan pada Aspek Epistemologis Islam	BALANCE Vol. 1 Edisi 1,	Penulis Tunggal
2	2017	Accountability and Fraud Type Effects on Fraud Detection Responsibility	International Journal of Civil Engineering & Technology (IJCIET); Volume 08, Issue 8, (Aug 2017), Terindeks Scopus Q4	Penulis Pertama dari Empat Penulis
3	2018	Comprehensive Performance Measurement System, Procedural Fairness and Managerial Performance	<i>Journal of Business & Retail Management Research (JBRMR)</i> ; Vol. 12 Issue 4 July 2018, Terindeks Scopus Q4	Penulis Kedua dari Lima Penulis
4	2018	Do Cognitive Style and Fairness Affect Accounting Students' Performance?	<i>Academy of Accounting and Financial Studies Journal</i> ; Vol. 22 Issue 3 November 2018, Terindeks Scopus Q4	Penulis Pertama dari Lima Penulis
5	2019	Auditors Brainstorming Effort in Detecting Fraud: Indonesian Government Case	<i>OPCION Journal</i> Volume 35, No. 86, 2019, Terindeks Scopus Q3	Penulis Pertama dari Lima Penulis
6	2019	The Responsibility of Indonesian Government Auditors in Detecting Corruptions: Testing of Cognitive and Moral Effects	<i>International Journal of Supply Chain Management</i> Volume 08, No. 04, 2019, Terindeks Scopus Q3 .	Penulis Pertama dari Dua Penulis

Tahun / Peneliti	2017	2018	2018	2019	2019	2019
	Yusnaini dkk	Yusnaini dkk	Yusnaini dkk	Yusnaini dkk	Yusnaini dkk	Yusnaini dkk
2019						Cognitive Style and Cognitive Mapping
2019					Cognitiv e and Moral Effects	
2019				Brainstor ming and Fraud		
2018			Cognitive Style and Fairness			
2018			Performan- ce and Fairness			
2017	Accountabi lity and Fraud					

Gambar 1 Road Map Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Orientasi Kognitif: Individual vs Kolektivist

Hofstede (1980) dalam artikelnya menyatakan bahwa orientasi kognitif manusia dapat dikategorikan menjadi individualis dan kolektivist. Individualis / kolektivist menjelaskan perbedaan budaya dalam perilaku sosial. Masyarakat individualis menekankan bahwa mereka merasa memiliki otonomi, independensi emosional, inisiatif individual, hak atas privasi, pencarian kepuasan, keamanan finansial, kebutuhan pertemanan khusus, dan universalisme. Sebaliknya, masyarakat kolektivist menekankan identitas kolektif, ketergantungan emosional, solidaritas kelompok, *sharing*, hak dan kewajiban, kebutuhan bersama, keputusan kelompok, dan partikularisme. Hal ini juga seperti dinyatakan oleh Bochner dan Hesketh (1994), bahwa individualisme/kolektivist mengacu pada hubungan antar individual dengan kolektivitas di dalam kelompok masyarakat. Kolektivist memiliki kontak non-formal yang lebih banyak dengan rekan-rekan kerjanya, mampu memahami staf dengan lebih baik, dan cenderung bekerja secara tim.

Bukti-bukti yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komponen individualis/kolektivist yang berbeda memiliki hubungan dengan budaya. Chen dan West (2008) melakukan meta-analisis yang hasilnya mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan budaya pelajar yang berasal dari Jepang dan Amerika Serikat. Secara spesifik, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *competitiveness* dan *uniqueness* mempengaruhi tingkat individualisme global dalam tujuan yang berbeda. Anderson et al. (2018) menunjukkan bahwa orientasi kognitif menawarkan pendekatan yang layak dalam format kelompok.

2.2. Sistem Insentif

Naranjo-Gil et al. (2012) merangkum definisi sistem insentif sebagai seluruh praktik atau teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan perilaku yang pantas dari karyawan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan secara khusus, dan kinerja organisasional secara umum. Insentif merupakan salah satu faktor yang mendorong meningkatnya semangat kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dengan membangun harapan agar karyawan dapat menghasilkan tingkat prestasi lebih baik daripada yang ditentukan. Penelitian sebelumnya terkait hubungan insentif dengan kinerja telah dilakukan oleh Erbas dan Arat (2012) tentang pengaruh insentif finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja di Turki, dan dihasilkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara insentif finansial dan non-finansial dengan kepuasan kerja karyawan, dimana pengaruh insentif finansial memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja daripada insentif non-finansial. Sementara itu, Hoffman dan Rogelberg (1998) melakukan revidi atas literatur-literatur terkait dengan insentif dan menyimpulkan beberapa kategori utama dalam praktik insentif kelompok, antara lain:

a. Profit sharing/gain sharing

Pada sistem *sharing* ini, insentif kelompok berkaitan erat dengan *outcome* kelompok, misalnya profit dan produktivitas organisasi, kepuasan pelanggan, dan lain-lain. Secara lebih spesifik, *outcome* organisasi dievaluasi dan diberi penghargaan ketika organisasi menghasilkan profit dengan jumlah tertentu.

b. Team goal-based incentive system

Dalam sistem insentif ini, organisasi membentuk sasaran atau target untuk setiap tim yang dipercaya mampu menghasilkan *outcome* kinerja yang efektif (misalnya target produksi, target pelayanan kepada pelanggan, dll).

c. Team discretionary bonus system

Sistem insentif ini mirip dengan *goal-based incentive system* yang mengevaluasi *outcome* tim, tetapi memiliki perbedaan yaitu tim tidak diberikan target-target sebelumnya.

d. Team member skill incentive system

Berbeda dengan sistem-sistem insentif yang lain, sistem ini menekankan pada keterampilan tim, bukan *outcome*. Keterampilan dievaluasi ketika menentukan apakah *reward* akan diberikan. Ketika tim dinilai memiliki peningkatan keterampilan tertentu (biasanya dinilai oleh supervisor), tim diberi *reward*, tanpa memperhatikan *outcome* tim.

e. Team member goal incentive and merit system

Sistem insentif ini mengevaluasi kontribusi dan *outcome* dari anggota-anggota tim ketika mendistribusikan *reward*. Progres ketercapaian tujuan dari anggota tim dievaluasi oleh penilai kinerja.

2.3. Penelitian Terdahulu: Orientasi Kognitif dan Sistem Insentif

Metode produksi tradisional melibatkan produksi massal produk atau layanan standar. Dalam pengaturan ini, pekerja biasanya melakukan satu tugas yang sangat khusus (Young 1992). Saat ini, banyak organisasi bergerak ke arah yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan lingkungan produksi yang saling tergantung, di mana tim kerja yang dikelola sendiri menghasilkan beragam produk yang disesuaikan dan pekerja melakukan banyak tugas yang berbeda (Ellemers et al. 2004; Chenhall 2008). Tim seperti itu dapat membuat keputusan lebih cepat dan lebih efektif dalam menghadapi ketegangan persaingan global (Dunphy dan Bryant 1996); juga, upaya kolaboratif dianggap cara yang paling efektif untuk mengembangkan keragaman dalam pengetahuan dan kompetensi.

Potensi keuntungan dari kerja tim dapat meningkatkan efisiensi dalam proses organisasi, mengintegrasikan kompetensi dan perspektif yang berbeda untuk menghasilkan inovasi, dan meningkatkan hubungan antaragama (Stock dan Tatikonda 2004). Namun, dalam praktiknya, perusahaan yang berbeda memiliki pengalaman yang sangat berbeda ketika mereka menerapkan pengaturan kerja kolaboratif yang baru. Salah satu alasannya mungkin karena kurangnya kesesuaian sistem insentif untuk mengoordinasikan, memotivasi, dan komitmen pekerja untuk kinerja tim (Abernethy dan Lillis 1995; Che dan Yoo 2001).

Terdapat dua teori yang digunakan di dalam penelitian sebelumnya oleh Naranjo-Gil et al., (2012) terkait dengan orientasi seseorang dalam berperilaku, khususnya terhadap sesuatu yang dapat memunculkan motivasi individu dalam melakukan pekerjaannya, yaitu kolektivisme dan individualisme. Teori individualisme-kolektivisme membedakan dua perilaku utama berdasarkan jenis kecenderungan di dalam manusia. Kolektivisme adalah orientasi terhadap hubungan personal-kelompok, yang hubungan tersebut dipandang sebagai hubungan permanen, sedangkan individualisme mengacu pada kondisi dimana seorang pribadi mengutamakan kepentingan pribadinya di atas kepentingan kelompok (Triandis dan Gelfand, 1998; Wagner, 1995). Orang-orang yang memiliki orientasi individualis cenderung kurang memiliki hubungan emosional dengan rekan satu kelompoknya, dan sikap tersebut dapat menimbulkan ketegangan dan konflik di dalam kelompok sehingga kinerja kelompok akan menurun. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa kelompok yang terbentuk dari sekumpulan orang-orang individualis akan memiliki kinerja yang buruk ketika pekerjaan membutuhkan interaksi dan kerjasama di antara anggota kelompok karena orang individualis kurang kooperatif dibandingkan kolektivis di dalam sebuah kelompok. Sebaliknya, orang-orang kolektivis lebih mampu bekerjasama dan melakukan kinerja yang lebih baik daripada kelompok dengan kolektivisme lebih rendah di antara anggotanya. Studi Alhadabi and Karpinski (2019) menunjukkan 'grit' (yaitu ketekunan upaya dan konsistensi minat) secara

positif terkait dengan kinerja akademik melalui jalur berurutan mediator termasuk efikasi diri dan tujuan orientasi pencapaian.

Sistem insentif dapat didefinisikan sebagai semua praktik atau teknik yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan perilaku pekerja yang sesuai, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan khususnya, dan kinerja organisasi secara umum (Chow et al. 1996; Chenhall 2003). Sistem insentif memiliki telah digunakan untuk menghargai atau menghukum perilaku tertentu (Young et al. 1988; Kelly 2010). Secara tradisional, mereka berfokus pada insentif individu dan dirancang agar peka terhadap faktor-faktor motivasi mempengaruhi tindakan individu; juga, secara tradisional, mereka mendorong persaingan di antara para pekerja (Dickinson dan Gillette 1993; Abernethy dan Lillis 1995). Namun, penelitian akuntansi telah menyoroti bahwa sistem insentif lebih efektif ketika mereka cocok untuk organisasi lingkungan (Young dan Selto 1991). Lingkungan saat ini, lebih kooperatif menuntut sistem insentif baru untuk mempromosikan koordinasi, partisipasi, dan perilaku interaktif (Towry 2003; Libby dan Thorne 2009).

Sistem insentif yang sesuai dengan orientasi kognitif telah diteliti sebelumnya oleh Earley (1989) dan menemukan bahwa sampel yang merupakan orang China (sampel kolektivis) memiliki kinerja yang lebih baik pada lingkungan kerja yang juga kolektivis, sementara sampel yang berasal dari Amerika Serikat (sampel individualis) memiliki kinerja yang lebih baik di dalam lingkungan individualis. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan orientasi kognitif individu berperan penting dalam melakukan pekerjaan, sehingga mempengaruhi baik buruknya kinerja akhir yang dihasilkan. Pengaruh baik buruknya kinerja juga dipengaruhi oleh insentif yang diberikan. Naranjo-Gil et al. (2012) mengutip penelitian Kim et al. (1994) yang menunjukkan bahwa orang individualis menuntut insentif yang juga berorientasi individu karena mereka merasa terpisah dan berbeda dari tim. Sementara itu, kolektivis mementingkan

ketercapaian tujuan kelompok daripada individu, dan lebih menginginkan sistem insentif yang berbasis kelompok. Dari uraian tersebut, dapat dikembangkan asumsi bahwa sistem insentif yang sesuai dengan orientasi kognitif masing-masing individu akan meningkatkan kinerja individu tersebut sehingga tujuan tim akan tercapai dengan baik. Dengan kata lain, anggota kelompok dengan orientasi kognitif yang berbeda dimotivasi oleh jenis sistem insentif yang berbeda juga (Naranjo-Gil et al., 2012). Jika orientasi kognitif individu dengan skema sistem insentif yang ada tidak cocok, maka akan diprediksi bahwa kinerja kelompok tidak akan optimal.

Struktur berbasis tim memerlukan sistem kontrol organisasi yang khusus. Literatur tentang perilaku organisasi menunjukkan bahwa insentif berbasis kelompok dapat meningkatkan kerjasama anggota tim, motivasi, dan upaya dalam bekerja (Triandis dan Gelfand 1998; Towry 2003; Kelly 2010). Menurut Dawes (1980), ada dua faktor kritis yang memotivasi individu untuk bekerjasama. Pertama, orang perlu mempertimbangkan dan memahami insentif mereka. Kedua, individu harus memilikinya beberapa alasan untuk percaya bahwa anggota tim lain juga akan bekerja sama. Dengan kata lain, komitmen untuk perilaku kooperatif tergantung pada informasi yang akurat, pengakuan dan insentif yang sesuai (Mohrman et al. 1995). Hasil studi Dawes (1980) menunjukkan bahwa sering ada anggota yang menolak berkolaborasi dan yang berupaya sedikit ke dalam tim, namun menerima hadiah yang sama dengan anggota tim lain. Hal ini sebagaimana diprediksi oleh teori agensi, bahwa insentif berbasis kelompok, tanpa kontrol yang tepat cenderung mengganggu produktivitas kelompok. Penelitian akuntansi eksperimental telah difokuskan terutama pada ukuran kinerja individu (Bonner et al. 2000; Taburan 2003). Insentif individu cenderung memberikan hubungan yang lebih kuat antara kompensasi dan kinerja karena sejauh kinerja tergantung pada upaya, daripada faktor eksogen seperti iklim bisnis, insentif ini hanya bergantung pada upaya individu (relative sederhana) dan bukan pada produktivitas tim (yang lebih kompleks) (Honeywell-Johnson dan Dickinson 1999). Gagasan yang mendasarinya adalah bahwa insentif

individu cenderung menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada insentif kelompok, karena hubungan antara gaji seseorang dan kinerjanya lebih jelas dan ketat (Bucklin dan Dickinson 2001). Teori agensi tradisional berpendapat bahwa kinerja tim itu akan lebih rendah ketika diberikan insentif kelompok dibandingkan insentif individu, karena pengaturan sebelumnya melemahkan hubungan antara kinerja individu dan kompensasi (Alchian dan Demsetz 1972; Holmstrom 1982). Namun demikian literatur akuntansi empiris menyajikan hasil campuran mengenai pengaruh insentif individu versus kelompok terhadap kinerja (lihat Honeywell-Johnson dan Dickinson 1999). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja individu lebih baik ketika mereka dibayar dengan insentif individu (Prendergast 1999; Thurkow et al. 2000) sementara hasil penelitian yang lain menunjukkan tingkat kinerja kira-kira setara (Stoneman dan Dickinson 1989). Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian terkait hal ini (Prendergast 1999; Honeywell-Johnson dan Dickinson 1999).

2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian: Orientasi Kognitif *Individualist-Collectivist* dan Kinerja

Tidak semua orang merasakan insentif dengan cara yang sama, dan kepribadian anggota tim adalah salah satunya faktor yang paling penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja tim (Driskell et al. 1987; King dan Anderson 1990). Teori individualisme-kolektivisme membedakan dua perilaku utama jenis atau kecenderungan pada orang (Chow et al. 2001; Ilies et al. 2007). Individualisme mengacu pada kondisi di mana kepentingan pribadi dianggap lebih penting daripada kebutuhan kelompok (Triandis dan Gelfand 1998; Wagner 1995, 153). Individualis adalah mandiri, melihat diri mereka sendiri terpisah dan berbeda dari tim yang terkait dengan mereka. Sebaliknya, kaum kolektivis menganggap diri mereka sebagai bagian dari tim yang dengannya mereka merasa terkait (Kim et al. 1994; Wagner 1995).

Kolektivisme adalah orientasi ke arah hubungan orang-kelompok, di mana hubungan tersebut dipandang sebagai jauh lebih permanen dan sentral (Wagner 1995, 155; Eby dan Dobbins 1997).

Orientasi kolektif berbeda dari konstruksi atraksi kelompok tradisional, seperti keterpaduan, dalam kolektivisme itu bebas konteks (Eby dan Dobbins 1997, 276). Dengan demikian, sifat tugas tersebut dan / atau sistem insentif tidak mendorong orientasi yang lebih bersifat kolektif atau individualis (Wagner dan Moch 1986; Eby dan Dobbins 1997). Oleh karena orientasi kognitif dan motivasi anggota tim untuk bekerja dalam tim berbeda-beda, maka diharapkan kontinum diantara kedua jenis tim, dan mengharapkan tim yang berbeda membutuhkan sistem insentif yang berbeda pula (Ilies et al. 2007; Parker et al. 2009). Ketika orang tidak mau bekerja untuk memberi manfaat bagi tim, mereka biasanya bersaing baik dengan anggota tim dan dengan tim lainnya (Kim et al. 1994; Chow et al. 2001). Tujuan dan sasaran orang-orang pada lingkungan tim individualis lebih tinggi dibandingkan tujuan dan sasaran kelompok, selain itu mereka tidak memiliki emosi hubungan dengan rekan satu tim mereka, tetapi hubungan sporadis, biasanya terkait dengan pekerjaan atau tugas yang harus mereka laksanakan. Sikap ini dapat menimbulkan ketegangan internal dan konflik objektif dalam tim yang dapat mengganggu kinerja (Finkelstein dan Hambrick 1996; Wagner 1995).

Sebaliknya, tim yang dibentuk oleh orang-orang dengan orientasi kolektif kurang memiliki kompetisi internal, karena anggotanya fokus pada kerja sama dan pekerjaan utamanya untuk memberi manfaat bagi tim (Ilies et al. 2007). Mereka memiliki minat kolektif yang kuat, yaitu perasaan tim yang mempromosikan target tim lebih tinggi daripada minat individu (Tyler dan Blader 2000). Selain itu mereka menekankan kebutuhan tim lebih tinggi daripada kebutuhan individu mereka sendiri ketika diperlukan untuk memenuhi tujuan tim (Triandis dan Gelfand 1998; Ilies et al. 2007). Juga, telah dibuktikan bahwa 'tingkat kemalasan sosial' pada

anggota tim kolektivis secara signifikan lebih rendah daripada anggota tim individualis (Chen et al. 1998; Karau dan Williams 1993).

Argumen sebelumnya memiliki dua implikasi utama untuk penelitian ini. Pertama, tim yang dibentuk oleh sebagian besar orang individualis berkinerja lebih buruk ketika pekerjaan membutuhkan interaksi dan kerjasama antara anggota tim, karena individualis kurang kooperatif daripada kolektivis dalam tim (Cox et al. 1991; Gundlach et al. 2006; Kirkman dan Shapiro 2001). Kedua, tim dengan tingkat kolektivisme yang lebih tinggi, lebih banyak bekerja sama dan berkinerja lebih baik daripada tim dengan tingkat yang lebih rendah dari kolektivisme (DeMatteo et al. 1998; Eby dan Dobbins 1997; Wagner 1995), karena mereka berbagi tanggung jawab, berkolaborasi lebih efektif, dan berbagi tujuan bersama (Earley dan Gibson 1998; Sosik dan Jung 2002). Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kinerja tim lebih tinggi untuk tim kolektivis daripada tim individualis.

Beberapa peneliti berpendapat bahwa pekerja akan lebih mudah menerima dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tim ketika sistem insentif diselaraskan dengan orientasi kognitif mereka (Young dan Selto 1991; Finkelstein dan Hambrick 1996; Chenhall 2003). Menganalisis efek gabungan ini membutuhkan menggabungkan perspektif teoretis ekonomi dan kognitif (Merchant et al. 2003). Beberapa studi telah menganalisis hubungan antara sistem insentif dan orientasi kognitif. Earley (1989), melakukan eksperimen bermalasan sosial dengan peserta pelatihan A.S. dan China, hasilnya menunjukkan bahwa orang Tionghoa (sampel kolektivis) berkinerja lebih baik di lingkungan kolektivis, sedangkan orang Amerika (sampel individualis) tampil lebih baik dalam lingkungan individualistis.

Selaras dengan hasil penelitian tersebut di atas, Kim et al. (1994) menunjukkan bahwa individualis menuntut insentif individual karena mereka merasa terpisah dan berbeda dari tim.

Namun, kolektivis menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pencapaian kelompok daripada kinerja individu, dan lebih suka tujuan dan kelompok insentif (Kim et al. 1994). Erez dan Somech (1996) berpendapat bahwa kinerja tim terbaik harus diperoleh oleh tim kolektivis dengan kondisi tujuan kelompok dan insentif berbasis kelompok. Mereka berpendapat bahwa individualis lebih suka bekerja sendiri, menempatkan tujuan individu di atas tujuan kelompok, merasakan sedikit perbedaan antara anggota didalam kelompok dan diluar kelompok. Oleh karena itu orientasi kognitif individualis bersaing dengan semua anggota organisasi lainnya. Akibatnya, individualis lebih menghargai prestasi dan individu lebih suka insentif berdasarkan kinerja individu, sedangkan kolektivis lebih cenderung memilih sistem insentif berbasis kelompok (Bento dan Ferreira 1992).

Oleh karena individualis cenderung bertindak untuk kepentingan terbaik mereka sendiri, insentif harus dirancang sedemikian rupa sesuai minat mereka yang tepat dengan kepentingan terbaik organisasi (Lere dan Portz 2005). Organisasi mungkin ingin mengatur insentif individu dan meminta pertanggungjawaban individu atas hasilnya. Namun, kecenderungan kolektivis untuk bertindak sesuai dengan kepentingan terbaik dari tim menyiratkan kemungkinan lebih efektif bagi manajemen untuk memberikan insentif berbasis kelompok (Cable and Judge 1994; Ramamoorthy dan Carroll 1998). Papamarcos et al. (2007) berpendapat bahwa mempertahankan hal itu selama insentif sistem selaras dengan orientasi individualistis atau kolektivistik pekerja, maka optimalisasi produktivitas dapat dicapai.

Dengan demikian, bukti empiris yang ada menunjukkan bahwa anggota tim dengan orientasi kognitif berbeda dimotivasi oleh berbagai jenis insentif. Namun, efek gabungan dari orientasi kognitif (*individualist-collectivist*) dan sistem insentif pada kinerja belum sistematis diuji. Sistem insentif dan orientasi kognitif anggota tim harus cocok satu sama lain karena jika tidak, gesekan dapat mencegah tim tampil optimal. Diharapkan efek peningkatan pada kinerja ketika tim kolektivis dihargai berdasarkan kelompok insentif dan tim individualis dihargai oleh

insentif berbasis individu. Dengan demikian, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2a : Kinerja kelompok dengan orientasi kognitif kolektivis lebih tinggi daripada kelompok orientasi kognitif individualis ketika diberikan insentif dengan model *team-based structure* ?

H2b : Kinerja kelompok dengan orientasi kognitif individualis lebih tinggi dibandingkan kelompok orientasi kognitif kolektivis ketika diberikan insentif dengan model *individual-based structure*?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan Akuntansi. Variabel demografi yang ditanyakan adalah umur, jenis kelamin, pengalaman kerja. Mahasiswa akuntansi dipilih dengan pertimbangan bahwa meskipun belum seluruhnya bekerja secara langsung, namun mereka telah mendapatkan pemahaman mengenai pekerjaan di bidang Akuntansi melalui berbagai mata kuliah yang telah ditempuh.

Mahasiswa jurusan akuntansi yang dipilih menjadi responden adalah mahasiswa yang telah menempuh dan lulus pada beberapa mata kuliah berikut ini:

1. Akuntansi Pengantar
2. Akuntansi Biaya
3. Akuntansi Manajemen
4. Akuntansi Keperilakuan

Pertimbangan atas mata kuliah tersebut adalah didasarkan pada konteks pengambilan keputusan produksi yang sesuai dengan skenario eksperimen yang akan dilaksanakan. Dengan memahami mata kuliah yang telah ditentukan tersebut, diharapkan partisipan dapat lebih mudah memahami skenario eksperimen dan lebih tepat dalam pengambilan keputusan yang diharapkan.

Partisipan dibentuk menjadi empat kondisi perlakuan. Masing-masing partisipan mendapatkan dua kondisi *treatment*. Pemberian tugas eksperimen dilakukan secara acak (*randomly assigned*) atas dua kondisi perlakuan yaitu komposisi pasangan dari orientasi kognitif (*individual*; *kolektivist*) dan skema insentif (*individu* ; *kelompok*). Untuk membentuk partisipan menjadi kelompok, maka partisipan diminta terlebih dahulu mengisi kuisioner yang dapat menilai orientasi kognitif setiap individu dengan menggunakan indikator pendekatan

multitrait-multimethod yang direkomendasikan oleh Triandis et al. (1998). Tes tersebut menggabungkan tiga instrumen untuk menangkap multidimensi individualisme dan kolektivisme: konten sosial, konten perilaku, yang merupakan adaptasi skala kolektivisme dari Kim et al. (1994) dan Yamaguchi (1994). Peserta diberitahu bahwa mereka harus menjawab pertanyaan berdasarkan apa yang mereka pikir akan mereka lakukan, bukan pada apa yang seharusnya mereka lakukan. Untuk *treatment* skema insentif, partisipan diberikan salah satu bentuk insentif yaitu individu dan grup.

3.2. Desain Eksperimen

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen untuk menginvestigasi hipotesis yang diajukan. Eksperimen penelitian didesain dengan *two by two (2x2) factorial design* dan *between-subject*. Partisipan dibentuk menjadi empat kondisi perlakuan. Masing-masing partisipan mendapatkan dua kondisi *treatment*. Partisipan dikondisikan pada kondisi *treatment* (1) orientasi kognitif individual / sistem insentif individual; (2) orientasi kognitif individual / sistem insentif kelompok; (3) orientasi kognitif kelompok / sistem insentif individual; (4) orientasi kognitif kelompok / sistem insentif kelompok. Tiap partisipan mendapatkan satu kondisi *treatment*. Tabel 2 menunjukkan desain eksperimen.

Tabel 2
Desain Eksperimen

Orientasi Kognitif	Skema Insentif	
	Individu	Grup
Individualist	A N = 40	B N = 40
Kolektivist	D N = 40	E N = 40

3.3. Tugas Eksperimen

Tugas tim dalam skenario eksperimen adalah melalui pengaturan produksi eksperimental seperti dalam literatur akuntansi manajemen (Chow et al. 2001). Skenario

berupa simulasi perakitan pelat elektronik dengan empat *chip* berbeda (diwakili dengan stiker merah, hijau, biru, dan kuning). Setiap peserta ditugaskan dalam perakitan pada satu spesialisasi dari empat *chip*. Dengan demikian, masing-masing kelompok memiliki empat anggota dengan spesialisasi warna yang berbeda. Stiker berwarna berbeda harus dilampirkan ke pangkalan piring di tempat bernomor khusus, dalam pengaturan yang sama di setiap piring. Kinerja individu diukur melalui lampiran stiker yang benar dari warna yang ditugaskan individu (asalkan piring itu memiliki empat stiker), tetapi perakitan piring dihitung terhadap total kelompok jumlah plat yang telah selesai (variabel dependen) hanya ketika keempat stiker berwarna telah terpasang dengan benar. Peserta memiliki 20 menit untuk menyelesaikan tugas. Setiap stiker dapat dipasang secara independen, tetapi hasil akhirnya tergantung pada lampiran yang benar dari semua *chip*. Dengan demikian, anggota tim bebas untuk mengatur pekerjaan mereka secara independen atau bekerja sama di antara mereka sendiri.

Tugas yang relatif mudah ini dipilih karena dua alasan. Pertama, tugas yang dilakukan saling ketergantungan, sehingga peningkatan kinerja individu tidak bisa muncul tanpa mempengaruhi kinerja tim. Kedua, kompleksitas tugas kognitif yang rendah, meningkatkan kemungkinan bahwa insentif akan memiliki efek positif pada kinerja (Bonner et al. 2000). Peserta dibayar dan meminta mereka untuk tidak membicarakan terkait eksperimen dengan calon partisipan yang lain yang mungkin berpartisipasi di hari yang berbeda. Hadiah individu didasarkan pada kinerja individu untuk masing-masing orang dalam tim berdasarkan penempatan stiker dengan warna yang tepat di piring. Hadiah kelompok didasarkan pada kinerja tim per piring selesai. Peneliti juga menawarkan empat hadiah sejumlah tertentu untuk dibagikan sebagai doorprize, dengan tiket dibagikan sesuai dengan produktivitas (dalam hal piring yang telah selesai sebagaimana didefinisikan di atas).

3.4. Prosedur Eksperimen

Seluruh rangkaian tugas eksperimen dapat diselesaikan dalam waktu kurang lebih

sembilan puluh menit. Masing-masing partisipan menerima satu buklet yang berisi instruksi dan materi eksperimen sesuai dengan posisi mereka pada kondisi perlakuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tugas yang harus dikerjakan oleh partisipan adalah, pertama kali mengisi kuisioner untuk menentukan orientasi kognitif partisipan, dilanjutkan dengan sesi pelatihan, kemudian pengerjaan tugas utama, dan terakhir adalah mengisi *post test* untuk memastikan keberhasilan skenario eksperimen. Partisipan diberikan ilustrasi kasus eksperimen yang akan memberikan output kinerja dari masing-masing kelompok pada akhir penugasan eksperimen. Kasus yang disajikan merupakan skenario untuk menilai kinerja bagi individu dan kelompok yang mempunyai orientasi kognitif yang berbeda (individualis dan kolektivis) dan sistem insentif yang berbeda (individual dan grup).

Terdapat 100 partisipan yang dikondisikan dalam 4 kelompok *treatment* yang terdiri dari individu dan kelompok. Partisipan yang berada dalam satu kelompok bekerjasama dan berdiskusi mengenai kasus yang akan diselesaikan. Untuk memberikan pemahaman mengenai tugas eksperimen, peneliti memberikan naskah eksperimen yang memuat profil perusahaan dan tugas yang harus dilakukan. Kemudian dengan dipandu peneliti, partisipan diminta untuk membaca ilustrasi kasus dengan mempersepsikan diri sebagai tokoh yang ada dalam ilustrasi kasus. Sebelum melakukan tugas yang sebenarnya, partisipan diberikan latihan agar lebih mudah memahami tugas dan instruksi. Setelah partisipan menyelesaikan tugas utama, maka partisipan diminta untuk mengisi *post test* untuk memastikan keberhasilan instrumen.

3.5. Variabel Penelitian

Variable independen adalah kelompok dengan orientasi kognitif (individualis vs kolektivis). Kelompok tersebut dikondisikan oleh peneliti dengan melihat hasil dari pengujian orientasi kognitif dengan menggunakan indikator pendekatan *multitrait-multimethod* yang direkomendasikan oleh Triandis et al. (1998). Variabel moderasi adalah system insentif yang

dibedakan menjadi *team-based structure* dan *individual-based structure*. Variable dependen adalah kinerja penugasan yang diukur dengan jumlah yang dihasilkan baik oleh individu maupun kelompok dari chip yang sesuai dengan warna.

3.6. Teknik Analisis

Penelitian ini menguji perbedaan rata-rata kinerja kelompok dengan orientasi kognitif yang berbeda (individualis dan kolektivis) dan system insentif (individual dan kelompok). Dengan demikian peneliti menggunakan teknik analisis *two way anova*. Analisis tersebut merupakan teknik analisis yang berguna untuk melihat kinerja berdasarkan satu variable saja maupun interaksi dari kedua variable yang merupakan treatment dalam scenario eksperimen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai data hasil eksperimen yang telah dilakukan dan hasil-hasil pengujian data. Analisis hasil diawali dengan penjelasan mengenai karakteristik partisipan eksperimen penelitian dan statistik deskriptif variabel penelitian. Selanjutnya diuraikan tahap-tahap dan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan alat analisis *one way anova*.

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan data yang diperoleh melalui metode eksperimental dengan partisipan mahasiswa jurusan Akuntansi yang diprosikan sebagai manajer produksi. Seluruh partisipan yang mengikuti sesi eksperimen berjumlah 120 orang. Pada eksperimen ini peneliti memandu partisipan dalam mengerjakan tahapan tugas eksperimen agar waktu yang digunakan dapat efisien. Adapun waktu yang diperlukan untuk mengerjakan seluruh rangkaian instrumen adalah 90 menit. Tabel 4.1 menunjukkan jumlah data/instrumen yang dapat diolah dalam penelitian.

Tabel. 4.1.
Jumlah Data Olahan

Keterangan	Jumlah (Instrumen)
Seluruh Peserta Pra Eksperimen	120
Tidak Diolah, tidak memahami tugas eksperimen	(17)
Dilanjutkan Pengolahan Data	103
Dibuang dan Data Olahan	(3)
Dilanjutkan diolah	100

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari jumlah awal partisipan yang terkumpul sebanyak 120 orang. Setelah melakukan pengujian gaya kognitif individual dan kolektifis,

diperoleh jumlah yang tidak setara untuk membentuk kelompok. Terdapat 2 orang yang bergaya kognitif individual, 1 orang bergaya kognitif kolektivis dikeluarkan dari kelompok partisipan karena tidak menyelesaikan tugas eksperimen dengan sempurna.

4.2. Karakteristik Demografi Partisipan

Karakteristik demografi partisipan terdiri dari umur, jenis kelamin, semester ditempuh dan 4 mata kuliah yang relevan dengan penelitian. Hasil pengolahan data mengenai karakteristik demografi partisipan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel. 4.2.
Profil Partisipan

No.	Uraian		
1.	Umur	• Rata- Rata	18,89 tahun
2.	Jenis Kelamin	• Laki-laki	33 33%
		• Perempuan	67 67%
3.	Semester	• 5 (lima)	100 100%
4.	Mata Kuliah Telah di tempuh	• Akuntansi Pengantar	100 100%
		• Akuntansi Biaya	100 100%
		• Akuntansi Manajemen	100 100%
		• Akuntansi Keperilakuan	20 14,3%

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 4.2. menyajikan data mengenai umur, jenis kelamin, semester dan mata kuliah ditempuh dari partisipan yang mengikuti eksperimen. Umur partisipan rata-rata 18,89 tahun. Partisipan laki-laki berjumlah 33 orang (33%) sedangkan partisipan perempuan berjumlah 67 orang (67%). Adapun mata kuliah akuntansi pengantar, akuntansi biaya dan akuntansi manajemen telah ditempuh oleh seluruh partisipan (100%), sementara mata kuliah akuntansi keperilakuan hanya ditempuh oleh 20 orang (14,3%).

4.3. Pengujian Deskriptif

4.3.1. Hasil Pengujian Gaya Kognitif

Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengujian gaya kognitif MBTI untuk seluruh partisipan (panel A) dan untuk partisipan yang mengikuti pelaksanaan tugas eksperimen (panel B).

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Gaya Kognitif Individual dan Kolektifis

N=100	<u>Gaya Kognitif</u>	
	<u>Individual</u>	<u>Kolektifis</u>
Kisaran Teoritis	0 – 12,5	12,5 - 25
Kisaran Aktual	6 – 12	14 - 25
Mean	9,82	19,18
Deviasi Standar	1,67	2,13

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 4.3 menunjukkan dari 100 peserta yang terlibat, gaya kognitif individual rata-rata memperoleh skor 9,82 (SD 1,67) sementara gaya kognitif kolektifis memperoleh skor rata-rata 19,18 (SD 2,13).

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *Kinerja tim lebih tinggi untuk tim kolektifis dibandingkan tim individualis*. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis Perbedaan Kinerja

Gaya Kognitif	N	Deskripsi		Hipotesis	
		Mean	Std. Dev.	Sig	F
Individual	50	6,62	1,81704	0,000	14,876
Kolektifis	50	7,82	1,24031		

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa berdasarkan perbedaan orientasi kognitif menunjukkan bahwa kinerja antara kelompok individual dan kelompok kolektifis secara signifikan berbeda. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 (sig<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kelompok kolektifis (7,82, SD 1,24) lebih tinggi dibandingkan kelompok individual (6,60, SD 1,82) yang dapat dilihat dari nilai mean. Dengan demikian hipotesis 1 terdukung.

Hipotesis dua A (H2a) yang menyatakan bahwa *Kinerja kelompok dengan orientasi kognitif kolektivis lebih tinggi daripada kelompok orientasi kognitif individualis ketika diberikan insentif dengan model team-based structure*. Sementara Hipotesis 2 B (H2b) menyatakan bahwa *Kinerja kelompok dengan orientasi kognitif individualis lebih tinggi daripada kelompok orientasi kognitif kolektivis ketika diberikan insentif dengan model individualis-based structure*. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Hipotesis Kinerja Berdasarkan Skema Insentif

Panel A: Team Based Incentive

Gaya Kognitif	N	Deskripsi		Hipotesis	
		Mean	Std. Dev.	Sig	St. Error
Individual	25	5,84	1,95107	0,006	0,45519
Kolektivis	25	7,96	1,17189		

Panel B: Individual Based Incentive

Skema Insentif	N	Deskripsi		Hipotesis	
		Mean	Std. Dev.	Sig	St. Error
Individual	25	7,40	1,29099	0,890	0,36842
Kolektivis	25	7,68	1,31403		

* Signifikansi pada level 0,05

Panel A pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa berdasarkan skema insentif time based, kinerja antara kelompok individual dan kelompok kolektivis secara signifikan berbeda. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,006 ($\text{sig} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kelompok kolektivis (7,96, SD 1,17189) lebih tinggi dibandingkan kelompok individual (5,84, SD 1,95107) yang dapat dilihat dari nilai mean. Dengan demikian hipotesis 2a terdukung. Sementara panel B menunjukkan bahwa berdasarkan skema insentif individual based, kinerja antara kelompok individual dan kelompok kolektivis secara signifikan tidak berbeda. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,890 ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kelompok kolektivis (7,68, SD 1,31403) secara signifikan tidak lebih tinggi dibandingkan kelompok individual (7,40, SD 1,29099) yang dapat dilihat dari nilai mean. Dengan demikian hipotesis 2b tidak terdukung.

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim dengan orientasi kolektivis mempunyai kinerja lebih tinggi daripada tim dengan orientasi kognitif individualis tanpa mempertimbangkan jenis skema insentif yang diberikan. Hasil ini selaras dengan studi sebelumnya dan yang menunjukkan bahwa perbedaan gaya kognitif akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Yusnaini et al., 2020) dan kinerja (Yusnaini et al., 2018). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variasi skema insentif kecil pengaruhnya pada kinerja kelompok kolektivis dibandingkan kelompok individualis. Hasil ini selaras dengan studi Erez dan Somech (1996) dan Triandis (1998) yang menunjukkan bahwa kelompok kolektivis dapat menganggap tujuan kelompok sebagai milik mereka, berpusat pada kinerja, tidak tergantung pada jenis skema insentifnya. Young et al. (1993) menyarankan bahwa insentif kelompok dapat menghasilkan kinerja ketika proses kerjasama dapat meningkatkan manfaat. Penelitian ini berusaha melihat pengaruh interaksi antara gaya kognitif dan skema insentif. Skema Insentif dapat memberikan informasi dan akan mempengaruhi produktivitas tim di antara anggota tim (Fisher et al. 2008 & Che dan Yoo 2001).

Tugas eksperimen dalam penelitian ini didesain untuk melihat manfaat dari interaksi antara gaya kognitif dan skema insentif. Tugas dirancang untuk dapat diselesaikan tanpa memerlukan interaksi kelompok. Dengan demikian partisipan dapat dilihat apakah melakukan interaksi sehingga dapat menunjukkan bahwa satu kelompok berkinerja lebih baik dibandingkan dengan kelompok lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kognitif yang merupakan faktor psikologi yang penting untuk menghasilkan kinerja. Hasil ini juga dapat membantu bagi entitas bisnis untuk mengembangkan sistem produksi dengan mempertimbangkan kerjasama dan kolaborasi tim. Implikasi penelitian ini adalah memperkuat pentingnya desain tim. Manajer dapat menggunakan hasil studi ini untuk menginformasikan desain insentif. Organisasi dengan individu kolektivis tampaknya lebih menuntut insentif berbasis kelompok daripada insentif individu. Penelitian ini memiliki keterbatasan, desain

eksperimen menimbulkan potensi efek instrumentasi dan pengambilan sampel non-representatif, ada masalah sampel ukuran dan juga lamanya kondisi perlakuan. Penelitian masa depan dapat berfokus pada karakteristik sosial tim dan mereka hubungan dengan skema insentif yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan beberapa hal berikut ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim dengan orientasi kolektivis mempunyai kinerja lebih tinggi daripada tim dengan orientasi kognitif individualis tanpa mempertimbangkan jenis skema insentif yang diberikan.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variasi skema insentif kecil pengaruhnya pada kinerja kelompok kolektivis dibandingkan kelompok individualis
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kognitif yang merupakan faktor psikologi yang penting untuk menghasilkan kinerja.

5.2. Keterbatasan

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian menggunakan proksi mahasiswa jurusan akuntansi S1 yang belum memiliki pengalaman dalam pengambilan keputusan produksi.
2. Skenario eksperimen dalam instrumen penelitian cukup rumit sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam prosedur eksperimen.

5.3. Saran

Beberapa saran yang dapat dilakukan untuk peneliti selanjutnya adalah:

1. Penelitian selanjutnya dapat memberikan skema insentif yang lebih variatif untuk melihat skema yang lebih rinci dalam upaya peningkatan kinerja.
2. Selain itu skenario dilakukan pada bentuk grup-grup yang lebih kompleks dan tidak seimbang untuk melihat kedominanan gaya kognitif dalam pengambilan keputusan.
3. Selain itu peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan sejumlah faktor moderasi seperti pengalaman, kemampuan, dan pengetahuan pribadi gaya kognitif partisipan.

5.4. Implikasi

Implikasi penelitian ini adalah memperkuat pentingnya desain tim. Manajer dapat menggunakan hasil studi ini untuk menginformasikan desain insentif. Organisasi dengan individu kolektivis cenderung lebih menuntut insentif berbasis kelompok daripada insentif individu.

II. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Adapun luaran yang diharapkan dapat tercapai adalah sebagai berikut:

Jenis Luaran	Deskripsi Luaran	Target
Proceeding	Proceeding Seminar Internasional	Seminar Internasional Terindeks Scopus
Jurnal	Jurnal Internasional Terindeks Scopus	Jurnal Terindeks Scopus Q3
Buku Monograf	ISBN	Publish 2021

VI. RENCANA ANGGARAN BIAYA

No.	Jenis Biaya	Tarif	Jumlah
1.	Peralatan		
	a. Pembuatan instrument dan prosedur eksperimen	1 keg x Rp2.500.000	Rp 2.500.000
	b. Honor pengumpulan data eksperimen	200 lbr x rp50.000	Rp10.000.000
	c. Sewa printer	1 printer x 5bln x Rp200.000	Rp 1.000.000
	d. Sewa laptop	3 laptop x 5 bln x Rp500.000	Rp 7.500.000
	e. Souvenir untuk responden	200 orang x Rp30.000	Rp 6.000.000
	Sub Total 1		Rp27.000.000
2.	Barang Habis Pakai		
	a. Kertas	10 rim x Rp35.000	Rp 350.000
	b. Pena	20 lusin x Rp25.000	Rp 500.000
	c. Map	2 lusin x Rp15.000	Rp 30.000
	d. Folder	10 buah x Rp15.000	Rp 150.000
	e. Stapler	2 buah x Rp20.000	Rp 40.000
	f. Isi Stapler	6 kotak x Rp5.000	Rp 30.000
	g. Tinta Refill	4 buah x Rp100.000	Rp 400.000
	h. Paket Internet	5 bulan x Rp200.000	Rp 1.000.000
	i. Konsumsi rapat	4 kali x 5 orang x Rp20.000	Rp 400.000
	Sub Total 2		Rp 2.900.000
3.	a. Pengolahan data	1 Keg	Rp 3.500.000
	b. Penggandaan	10 eks x Rp20.000	Rp 200.000
	c. Pelaporan	10 eks x Rp20.000	Rp 200.000
	d. Seminar Internasional		Rp 3.000.000
	a) Biaya registrasi	2 orang x Rp1.500.000	Rp 3.000.000
	b) Transportasi	2 orang x Rp1.500.000	Rp 3.000.000
	c) Hotel	1 kamar x 2 malam x Rp600.000	Rp1.200.000
	d) Akomodasi		
e. Publikasi	1 Jurnal Scopus /DOAJ	Rp 6.000.000	
	Sub Total 3		Rp20.100.000
Total subtotal 1 - 3 : Rp50.000.000			
Terbilang : ‘Lima Puluh Juta Rupiah’			

VII. JADWAL

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan seperti disajikan pada tabel berikut ini :

Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan ke-					
		1	2	3	4	5	6
1	Perbaikan proposal	■					
2	Pengumpulan data		■				
3	Analisis data			■			
4	Perumusan pembahasan dan kesimpulan				■		
5	Penyusunan laporan akhir					■	
6	Penggandaan dan penjilidan serta Paparan					■	
7	Deseminasi/ Seminar Nasional/ Jurnal						■

VIII. DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, M. A., and A. M. Lillis. 1995. The impact of manufacturing flexibility on management control system design. *Accounting, Organizations and Society* 20 (4): 241–258.
- Alchian, A., and H. Demsetz. 1972. Production, information costs, and economic organization. *American Economic Review* 62: 777–795.
- Alhadabi, Amal and Aryn C. Karpinski. 2019. Grit, self-efficacy, achievement orientation goal and academic performance in university students. *International Journal of Adolescence and Youth*. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>.
- Anderson, Leanner, Jessie Wilson and Kaity Carmihael. 2018. Implementating the cognitive orientation to daily occupational performance (CO-OP) approach in a group format with children living with motor coordination difficulties. *Australian Occupational Journal*. Vol. 65 (4), 295-305.
- Bento, R. F., and L. D. Ferreira. 1992. *Incentive pay and organizational culture*. In *Performance Measurement, Evaluation, and Incentives*, edited by Bruns, W. J., Jr., 157–180. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Bochner, S; B. Hesketh. 1994. Power Distance, Individualism/Collectivism, and Job-Related Attitudes in a Culturally Diverse Work Group. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25; 233.
- Bonner, S. E., R. Hastie, G. B. Sprinkle, and M. Young. 2000. A review of the effects of financial incentives on performance in laboratory tasks: Implications for management accounting. *Journal of Management Accounting Research* 20: 19–64.

- Bucklin, B. R., and A. M. Dickinson. 2001. Individual monetary incentives: A review of different types of arrangements between performance and pay. *Journal of Organizational Behavior Management* 21 (3): 45–137.
- Cable, D. M., and T. A. Judge. 1994. Pay preference and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology* 47 (2): 317–349.
- Che, Y., and S. Yoo. 2001. Optimal incentives for teams. *American Economic Review* 91 (3): 525–541.
- Chen, F., and S. G. West. 2008. Measuring individualism and collectivism: The importance of considering differential components, reference groups, and measurement invariance. *Journal of Research in Personality* 42: 259–294.
- Chen, C., X. Chen, and J. R. Meindl. 1998. How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism. *Academy of Management Review* 23: 285–304.
- Chenhall, R. H. 2003. Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society* 28: 127–168.
- Chenhall, R. H. 2008. Accounting for the horizontal organization: A review essay. *Accounting, Organizations and Society* 33: 517–550.
- Chow, C. W., Y. Kato, and K. Merchant. 1996. The use of organizational controls and their effects on data manipulation and management myopia: A Japan vs. U.S. comparison. *Accounting, Organizations and Society* 21 (2/3): 175–192.
- Chow, C. W., T. M. Lindquist, and A. Wu. 2001. National culture and the implementation of high-stretch performance standards: An exploratory study. *Behavioral Research in Accounting* 13: 85–109.
- Cohen, S., and D. Bailey. 1997. What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management* 23: 239–290.
- Cox, T., S. Lobel, and P. McLeod. 1991. Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior in a group task. *Academy of Management Journal* 34 (4): 827–847.
- Dawes, R. M. 1980. Social dilemmas. *Annual Review of Psychology* 31: 169–193.
- DeMatteo, J., L. Eby, and E. Sundstrom. 1998. Team-based rewards: Current empirical evidence and directions for future research. *Research in Organizational Behavior* 20: 140–183.
- Denison, D. R., S. L. Hart, and J. A. Kahn. 1996. From chimneys to multidisciplinary teams: Developing and validating a diagnostic model. *Academy of Management Journal* 39 (4): 1005–1023.
- Dickinson, A., and K. Gillette. 1993. A comparison of the effects of individual monetary incentive systems on productivity: Piece rate pay versus base pay plus incentives. *Journal of Organizational Behavior Management* 14: 3–82.
- Driskell, J., R. Hogan, and E. Salas. 1987. *Personality and group performance*. In *Group Processes and Intergroup Relations*, edited by Hendrick, C., 91–112. Newbury Park, CA: Sage.
- Dunphy, D., and B. Bryant. 1996. Teams: Panaceas or perceptions for improved performance. *Human Relations* 49 (5): 677–689.

- Earley, P. 1989. Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly* 34: 565–581.
- Earley, P., and C. Gibson. 1998. Taking stock in our progress on individualism-collectivism: 100 years of solidarity and community. *Journal of Management* 24: 265–304.
- Eby, L., and G. Dobbins. 1997. Collectivistic orientation in teams: An individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behavior* 18: 275–295.
- Ellemers, N., D. Gilder, and S. A. Haslam. 2004. Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review* 29: 459–478.
- Erbasi, A; T. Arat. 2012. The Effect of Financial and Non-financial Incentives on JobSatisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*; Vol. 5, No. 10.
- Erez, M., and A. Somech. 1996. Is group productivity loss the rule or the exception? Effects of culture and group-based motivation. *Academy of Management Journal* 39 (6): 1513–1537.
- Finkelstein, S., and D. C. Hambrick. 1996. *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*. St. Paul/Minneapolis, MN: West.
- Fisher, G., B. Sprinkle, and L. L. Walker. 2008. Incentive compensation: Bridging theory and practice. *Journal of Corporate Accounting & Finance* 19 (3): 35–40.
- Gundlach, M., S. Zivnuska, and J. Stoner. 2006. Understanding the relationship between individualism collectivism and team performance through an integration of social identity theory and the social relations model. *Human Relations* 59 (12): 1603–1632.
- Harkins, G., and K. Szymanski. 1989. Social loafing and group evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology* 56: 934–941.
- Hoffman, J. R; S. G. Rogelberg. 1999. A Guide to Team Incentive Systems. *Team Performance Management*, Vol. 4, No. 1.
- Hofstede, G. 1980. Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?. *Organizational Dynamics*, Summer 1980.
- Holmbeck, G. N. 1997. Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 65 (4): 599–610.
- Holmstrom, B. 1982. Moral hazard in teams. *Bell Journal of Economics* 13 (2): 324–340.
- Honeywell-Johnson, J., and A. Dickinson. 1999. Small group incentives: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior Management* 19 (2): 89–121.
- Ilies, R., D. T. Wagner, and F. P. Morgeson. 2007. Explaining affective linkages in teams: Individual differences in susceptibility to contagion and individualism-collectivism. *Journal of Applied Psychology* 92 (4): 1140–1160.
- Johnson, R. A., and D. W. Wichern. 1992. *Applied Multivariate Statistical Analysis*. 3rd Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Karau, S., and K. Williams. 1993. Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology* 65: 681–706.

- Katzenbach, J. R., and D. K. Smith. 1994. *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. New York, NY: Harper Business.
- Kelly, K. 2010. The effects of incentives on information exchange and decision quality in groups. *Behavioral Research in Accounting* 22 (1): 43–65.
- Kim, U., H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. Choi, and G. Yoon. 1994. *Individualism and Collectivism: Theory, Methods, and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- King, N., and N. Anderson. 1990. *Innovation and creativity in working groups*. In *Innovation and Creativity at Work*, edited by West, M. A., and J. L. Farr. Chichester, U.K.: John Wiley and Sons.
- Kirkman, B., and D. Shapiro. 2001. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal* 44 (3): 557–569.
- Latane, B., K. Williams, and S. Harkins. 1979. Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology* 37 (6): 822–832.
- Lere, J. C., and K. Portz. 2005. Management control systems in a global economy. *CPA Journal* 75 (9): 62–64.
- Libby, T., and L. Thorne. 2009. The influence of incentive structure on group performance in assembly lines and teams. *Behavioral Research in Accounting* 21 (2): 57–72.
- Liden, R. C., S. J. Wayne, R. A. Jaworski, and N. Bennett. 2004. Social loafing: A field investigation. *Journal of Management* 30: 285–304.
- Merchant, K. A., W. A. Van der Stede, and L. Zheng. 2003. Disciplinary constraints on the advancement of knowledge: The case of organization incentive systems. *Accounting, Organizations and Society* 28: 251–286.
- Mohrman, S. A., S. G. Cohen, and A. M. Mohrman, Jr. 1995. *Designing Team-Based Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Naranjo-Gil, D; G. Cuezvas-Rodriguez; A. Lopez- Cabrales; J. M. Sanchez. 2012. The Effects of Incentive System and Cognitive Orientation on Teams' Performance. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 24, No. 2, pp. 177-191.
- Nunnally, J. D. 1978. *Psychometric Theory*. 2nd Edition. New York, NY: McGraw-Hill.
- Papamarcos, S. D., C. Latshaw, and G. W. Watson. 2007. Individualism-collectivism and incentive system design as predictive of productivity in a simulated cellular manufacturing environment. *International Journal of Cross Cultural Management* 7 (2): 253–265.
- Parker, R. S., D. L. Haytko, and C. M. Hermans. 2009. Individualism and collectivism: Reconsidering old assumptions. *Journal of International Business Research* 8 (1): 127–139.
- Prendergast, C. 1999. The provision of incentives in firms. *Journal of Economic Literature* 37: 7–63.
- Ramamoorthy, N., and S. J. Carroll. 1998. Individualism/collectivism orientations and reactions toward alternative human resource management practices. *Human Relations* 51 (5): 571–588.
- Sosik, J., and D. Jung. 2002. Work group characteristics and performance in collectivistic and individualistic cultures. *Journal of Social Psychology* 142 (1): 5–23.

- Sprinkle, G. B. 2003. Perspectives on experimental research in managerial accounting. *Accounting, Organizations and Society* 28: 287–318.
- Stock, G. N., and M. V. Tatikonda. 2004. External technology integration in product and process development. *International Journal of Operations & Production Management* 24 (7): 642–665.
- Stoneman, K. G., and A. M. Dickinson. 1989. Individual performance as a function of group contingencies and group size. *Journal of Organizational Behavioral Management* 10 (1): 131–150.
- Thurkow, N. M., J. S. Bailey, and M. R. Stamper. 2000. The effects of group and individual monetary incentives on productivity of telephone interviews. *Journal of Organizational Behavior Management* 20 (2): 3–25.
- Towry, K. L. 2003. Control in a teamwork environment: The impact of social ties on the effectiveness of mutual monitoring contracts. *The Accounting Review* 78 (4): 1069–1095.
- Triandis, H. C., and M. J. Gelfand. 1998. Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (1): 118–128.
- Triandis, H. C., X. P. Chen, and D. K. Chan. 1998. Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 29 (2): 275–289.
- Tyler, T. R., and S. L. Blader. 2000. *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Wagner, J. A. 1995. Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal* 38 (1): 152–172.
- Wagner, J. A., and M. K. Moch. 1986. Individualism-collectivism: Concept and measure. *Group and Organization Studies* 11: 280–303.
- Yamaguchi, S. 1994. *Collectivism among the Japanese: A perspective from the self*. In *Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Applications*, edited by U. Kim et al., 157–154. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Young, G., M. Charns, and S. Shortell. 2001. Top manager and network effects on the adoption of innovative management practices: A study of TQM in a public hospital system. *Strategic Management Journal* 22: 935–951.
- Young, S. M., M. D. Shields, and G. Wolf. 1988. Manufacturing controls and performance: An experiment. *Accounting, Organizations and Society* 17 (6): 607–618.
- Young, S. M., and F. H. Selto. 1991. New manufacturing practice and cost management: A review of the literature and directions for research. *Journal of Accounting Literature* 10: 265–298.
- Young, S. M. 1992. A framework for successful adoption and performance of Japanese manufacturing practices in the United States. *Academy of Management Review* 17 (4): 677–700.
- Young, S. M., J. Fisher, and T. M. Lindquist. 1993. The effects of intergroup competition and intragroup cooperation on slack and output in a manufacturing setting. *The Accounting Review* 68 (3): 466–481.
- Yusnaini Yusnaini, Imam Ghozali, Susiana Susiana, Manatap Berliana Lumban Gaol, Yulia Saftiana. 2018. Do Cognitive Style And Fairness Affect Accounting Students' Performance?. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal Volume 22 (3) pp: 11-22*.

Lampiran

I. Pengukuran Variabel Orientasi Kognitif

Anda diminta untuk menjawab pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban sebagai berikut: 1 (Sangat Salah); 2 (Tidak Salah); 3 (Netral); 4 (Benar); dan 5 (Sangat Benar).

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Apakah Anda tipe orang yang mungkin mengambil cuti dari pekerjaan untuk mengunjungi teman yang sedang sakit					
2.	Anda akan menunjukkan kebencian terhadap orang-orang yang mengganggu pekerjaan Anda					
3.	Anda akan bersama teman-teman dibandingkan tinggal dihotel ketika berpegiان meskipun memiliki cukup uang.					
4.	Anda akan mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan orang tua Anda					
5.	Anda menghindari pertengkaran dengan orang tua Anda, bahkan ketika Anda sangat tidak setuju mereka.					

II. Pertanyaan Post Test Eksperimen

Peserta diminta untuk menjawab pernyataan di bawah ini dalam skala dari 1 (Sangat Tidak Setuju); 2 (Tidak Setuju); 3 (Netral); 4 (Setuju); dan 5 (Sangat Setuju).

Pilihlah pendapat yang lebih dekat dengan perasaan Anda terkait dengan kelompok/grup saat Anda mengerjakan tugas.

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Kompensasi sangat tergantung pada hasil tim					
2.	Saya dihargai berdasarkan hasil pribadi saya					
3.	Kompensasi tergantung pada usaha saya sendiri					
4.	Selama bertugas, saya terutama bekerja untuk diri saya sendiri					
5.	Saya ingin mencapai tujuan tim daripada tujuan pribadi saya					
6.	Selama bertugas, saya menganggap diri saya bagian dari tim					
7.	Selama bertugas, saya menganggap empat orang sebagai tim					
8.	Selama bertugas, saya melakukan yang terbaik yang saya bisa					

9.	Saya puas dengan kinerja saya sendiri					
10.	Saya puas dengan kinerja anggota tim					
11.	Selama bertugas, saya memperhatikan upaya anggota tim saya					
12.	Saya pikir beberapa anggota tim tidak melakukan yang terbaik yang mereka bisa					
13.	Saya menganggap memproduksi dalam bentuk potongan-potongan itu menarik					
14.	Saya pikir memproduksi dalam bentuk potongan-potongan itu lebih menyenangkan					

Biodata Anggota Tim Peneliti

BIODATA KETUA TIM PENELITI

I. IDENTITAS DIRI

1.1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr.E. Yusnaini, SE., M.Si., Ak.
1.2	Jabatan Fungsional	Lektor
1.3	NIP/NIDN	197704172010122001 / 0017047709
1.4	Tempat dan Tanggal Lahir	Palembang, 17 April 1977
1.5	Alamat Rumah	Jl. Pajak Permai Ir. Harapan No. 33 RT. 13 RW. 03. Km. 11 Palembang (30154)
1.6	Nomor Telpon/Fax	--
1.7	Nomor HP	08127851034
1.8	Alamat Kantor	Jl. Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya Ogan Ilir 30662
1.9	Nomor Telepon/Fax	(0711) 580069, 580169, 580645 Fakimile (0711) 580644
1.10	Alamat e-mail	yusnaini@fe.unsri.ac.id
1.11	Mata kuliah yang diampu	1. Akuntansi Manajemen
		2. Manajemen Biaya
		3. Akuntansi Keperilakuan
		4. Statistika Ekonomi
		5. Sistem Informasi Akuntansi
		6. Metodologi Penelitian

2.1 Program	S-1	S-2	S-3
2.1 Nama PT	Universitas Muhammadiyah Palembang	Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	Universitas Diponegoro Semarang
2.3 Bidang Ilmu	Akuntansi	Akuntansi	Akuntansi
2.4 Tahun Masuk	1995	2003	2013
2.5 Tahun Lulus	2000	2005	2017
2.6 Judul Skripsi/ Tesis/Disertasi	Evaluasi Perlakuan Akuntansi Atas Transaksi Capital Lease pada CV. Fetari Indah	Analisis <i>Framing</i> dan <i>Causal Cognitive Mapping</i> dalam Pengambilan Keputusan Strategik: Suatu Studi Eksperimental	Analisis Tipe Fraud dan Karakteristik Auditor Terhadap Tanggungjawab dan Brainstorming Pendeteksian Fraud (Studi Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintahan Se Indonesia)
2.7 Nama Pembimbing	Dr. Sa'adah Siddik, SE., M.Si., Ak. Muktaruddin SE., M.Si., Ak.	Dr. T. Hani Handoko, MBA.	Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Akt. Dr. Fuad, SET., M.Si. Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, M.Si., Akt

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

III. Pengalaman Penelitian (Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

Uraikan judul penelitian yang pernah dilakukan selama 5 tahun terakhir dimulai dari penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jmlh (Juta Rp)
1	2013	Pengaruh faktor-faktor politik dan budaya organisasi terhadap implementasi informasi kinerja pemerintah: studi kasus pada pemerintahan daerah se-sumatera Selatan	FE UNSRI	7
2	2018	Pengaruh Gaya Kognitif dan Moral Auditor Terhadap Tanggungjawab Mendeteksi Korupsi (Studi Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah Se Sumatera Selatan)	FE UNSRI	30
3	2019	Gaya Kognitif dan Cognitive Mapping: Studi Eksperimen Dalam Pengambilan Keputusan Akuntansi	PNBP UNSRI	53,45
4	2019	<i>Field Dependence Cognitive dan Learner Aptitudes</i> : Studi Eksperimen Atas Kinerja Mahasiswa Akuntansi	PNBP UNSRI	37,592

Tuliskan sumber pendanaan : PDM, SKW, Fundamental Riset, HibahBersaing, HibahPekerti, Hibah Pascasarjana, RAPID atau sumber lainnya yang paling relevan menurut saudara.

IV. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat

Uraikan judul pengabdian yang pernah dilakukan selama 5 tahun terakhir dimulai dari pengabdian

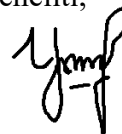
No	Tahun	Judul Pengabdian kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber *	Jmlh (Juta Rp)
1	2013	Nara sumber dalam pelatihan manajemen koperasi pada dinas koperasi Kota Prabumulih	Dinas Koperasi Kota Pabumulih	3

V. PENGALAMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL (Tidak termasuk Makalah Seminar/Proceeding, Artikel di Surat Kabar)

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/ Nomor	Nama Jurnal
1	2016	Filsafat Ilmu Akuntansi: Sebuah Tinjauan pada Aspek Epistemologis Islam	Vol. 1 Edisi 1	BALANCE
2	2017	Accountability and Fraud Type Effects on Fraud Detection Responsibility	Volume 08, Issue 8, (Aug 2017), Terindeks Scopus Q4	International Journal of Civil Engineering & Technology (IJCIET)
3	2018	Comprehensive Performance Measurement System, Procedural Fairness and Managerial Performance	Vol. 12 Issue 4 July 2018, Terindeks Scopus Q4	<i>Journal of Business & Retail Management Research (JBRMR)</i>
4	2018	Do Cognitive Style and Fairness Affect Accounting Students' Performance?	Vol. 22 Issue 3 November 2018, Terindeks Scopus Q4	<i>Academy of Accounting and Financial Studies Journal</i>
5.	2019	Auditors Brainstorming Effort in Detecting Fraud: Indonesian Government Case	Volume 35, No. 86, 2019, Terindeks Scopus Q3	<i>OPCION Journal</i>

Indralaya, April 2019

Peneliti,



Dr.E. Yusnaini, SE., M.Si., Ak.

NIP. 197704172010122001

3. Biodata Anggota Tim Peneliti

A. Identitas Diri

Data Pribadi

1. Nama : Arista Hakiki, SE, M.Acc, Ak., CA.
2. Register Akuntan : D-18290 / RNA-9388
3. Pangkat/Golongan : Lektor / III.c
4. Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 17 Maret 1973

Pendidikan Formal

1. SD Xaverius 3 Palembang (1981 – 1986)
2. SMP Xaverius 3 Palembang (1986 – 1989)
3. SMA Xaverius 1 Palembang (1989 – 1992)
4. Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi (S1) – SE, Ak., Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sriwijaya (1992 – 1996)
5. Master of Accounting (S2) – M.Acc., Fakulti Pengurusan Perniagaan Universiti Kebangsaan Malaysia (2001 – 2003)

Pengalaman Kerja

1. PTP.Minanga Ogan (1996)
2. Asisten Instruktur & Instruktur Pada Laboratorium Komputer FE UNSRI (1994 – 1996)
3. PNS Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sriwijaya (1997 – Sekarang)
4. Ketua Laboratorium Akuntansi FE UNSRI (1998 – 2001)
5. Staf Pimpinan MARKO Computer Internet & Networking (2001 – 2005)
6. Ketua Unit/Koordinator Laboratorium Komputer FE UNSRI Kampus Bukit Besar Palembang (2005 – 2010)
7. Tim Pengembangan Bisnis dan Keuangan Kharisma Arroyan Property (2011 – Sekarang)
8. Ketua Tim Pengembangan dan Implementasi Sistem Informasi Parkir pada PMO Parking Company (2013 – Sekarang)
9. Ketua Program Studi D3 Akuntansi FE UNSRI (2015-2016)
10. Ketua Jurusan Akuntansi FE UNSRI (2016 – sekarang)

Mata Kuliah Yang Diajarkan 3 Tahun Terakhir (2014 – 2017)

1. Pengantar Aplikasi Komputer
2. Komputer Akuntansi
3. Akuntansi Keuangan Lanjutan
4. Sistem Informasi Manajemen
5. Sistem Informasi Akuntansi

Penelitian, Publikasi Ilmiah, Pelatihan, Seminar, Kegiatan Profesional dan Pengabdian Kepada Masyarakat 3 Tahun Terakhir (2014 – 2017)

1. Perancangan Sistem Informasi Pelaporan Keuangan Pada Kharisma Arroyan Property, 2014.
2. Penyusunan *Standard Operating Procedur (SOP)* Pada Kharisma Arroyan Property, 2014.
3. Penyusunan Rencana Strategis dan Pengembangan Bisnis Kharisma Arroyan Property, 2014.
4. Perancangan, Implementasi dan Pemeliharaan Sistem Informasi Parkir Pada *PMO Parking Company*, 2014.
5. Penyusunan Konsep dan Implementasi *Balance Score Card* Pada Kharisma Arroyan Property, 2015.
6. Perancangan, Implementasi dan Pemeliharaan Sistem Informasi Perjalanan Dinas Pada Pemerintah Daerah Kota Palembang, 2015.
7. Implementasi Akuntansi Keuangan untuk Percepatan Pertumbuhan Aset tanpa Hutang, 2015.
8. *Workshop on ASEAN Accounting Education*, Universitas Padjajaran, 2015.
9. *Intellectual Capital, firm value, and ownership structure as moderating variable : empirical study on banking listed in Indonesia stock exchange period 2009 – 2012*, **Scopus Index**, 2015
10. Perancangan, Implementasi dan Pemeliharaan Sistem Informasi Pelaporan Keuangan Pada Koperasi Karyawan PT PUSRI, 2016.
11. Ketua Tim Penyusunan *Update Manual Akuntansi* PT. Semen Baturaja, Kerja Sama Jurusan Akuntansi dengan PT Semen Baturaja, 2016.
12. Modul Ajar Komputerisasi Akuntansi, 2016
13. Modul Ajar Aplikasi Komputer Word & Excel, 2016
14. Simposium Nasional Akuntansi XIX, Universitas Lampung, 2016
15. AFEBI Pleno, Universitas Negeri Sebelas Maret, 2016
16. Workshop Penyelenggaraan International Conference dengan Jurnal Bereputasi Internasional, Universitas Negeri Sebelas Maret, 2016
17. Pelatihan Sistem Informasi Akuntansi untuk UMKM di Kota Daro, Ogan Ilir, Sumsel, 2016
18. *Sriwijaya, Economics, Accounting & Business Conference, 2nd SEABC*, 2016
19. Tim Ahli Sistem Informasi Akuntansi Kegiatan Kajian Potensi PAD Kabupaten Ogan Ilir, Sumsel, Kerja Sama FE LINSRI dengan Pemkab OI, 2016
20. *Conference on Accounting and Finance*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017
21. Perancangan Sistem Pemrosesan Transaksi Berbasis Web (*E-Commerce*) Untuk Usaha Online Milenanda, 2017.

Demikianlah riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Palembang, Desember 2019

Hormat Saya,

(Arista Hakiki, SE, M.Acc, Ak., CA.)
NIP. 197303171997031002

Anggota Peneliti Dosen

Nama Peneliti : Sri Maryati, SE.,M.Sc
NIP / NIDN : 199009252019032019 /0225099001
Pangkat dan Jabatan : Penata Muda Tk.1 / IIIb / Asisten
Ahli Email Pengusul : maryatisri@fe.unsri.ac.id
Riwayat Penelitian :

1. Pengaruh Keterlibatan Manajer Dalam Pemilihan Strategi Dan Informasi Waktu Implementasi Strategi Terhadap Evaluasi Kinerja Berbasis Balanced Scorecard. Symposium Nasional Akuntansi (SNA) 2016 Lampung.
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi IBI Darmajaya Lampung). Jurnal STIE Gentiaras 9 (1): 45- 51.
3. Balanced Scorecard: Evaluation Of Accuracy Time To Strategy Implementation. Optimum; Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan 8 (Optimum), 175-182
4. Halal Marketing And Financial Performance: Study In Cosmetic Companies In Indonesia
5. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI Darmajaya. Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan 7 (Optimum), 190-202.
6. Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure Dan Debt To Aset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya 1 (1), 412-428.

ID Sinta :
Isian H-Index 2

Demikianlah riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Palembang, Desember 2019

Hormat Saya,

(Sri Maryati, SE.,M.Sc)
NIP. 199009252019032019