

Cita Ekonomika

JURNAL EKONOMI

Pengaruh Variabel Ekonomi Makro Terhadap Tingkat Kemiskinan di Daerah Perbatasan Kabupaten Merauke
Fenty J. Manuhutu

Pengembangan Model Pengukuran Disparitas Pembangunan Antar Wilayah Berbasis Multidimensi di Provinsi Maluku
Amaluddin

Pengaruh Atribut Kartu AS Telkomsel Terhadap Loyalitas Pelanggan di Kota Ambon
Angrani Chaniago

***Financial Literacy* Berdasarkan Jenis Kelamin (Studi Empiris Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UKIM)**
Micrets Agustina Silaya

Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk dan Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan di Maluku
Terezia V. Pattimahu

Analisis Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Ekspor, Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Antar Provinsi di Kawasan Timur Indonesia Periode 2008 - 2014
Muhammad Ratmasa Serang

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Maluku
Pieter N. R. Rehatta

Pengaruh Investasi Pemerintah, Konsumsi Pemerintah, Pajak dan Retribusi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Maluku (Panel Data Analisis: Studi pada 11 Kabupaten/Kota)
Teddy Christianto Leasiwal

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Umur, Lamanya Bekerja dan Pendapatan per bulan Terhadap Motivasi Manajemen Laba
Dwi Kriswantini

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimoderasi Oleh *Locus of Control* pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon
Saleh Tutupoho

Analisis Perkembangan Kemampuan Keuangan Daerah Terhadap Pelaksanaan Otonomi (Studi Kasus Kabupaten Maluku Tenggara Barat)
Elsjamina M. Latuny

Pengaruh Pendidikan, Pengangguran dan Inflasi Terhadap Tingkat Kemiskinan di Kawasan Timur Indonesia (KTI)
Ummi Duwila

CE	Vol. X	No. 1	Halaman 1 - 109	Ambon Mei 2016	ISSN 1978-3612
----	--------	-------	--------------------	-------------------	-------------------

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, UMUR, LAMANYA BEKERJA DAN PENDAPATAN PER BULAN TERHADAP MOTIVASI MANAJEMEN LABA

Dwi Kriswantini

Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura
Jl. Ir. M. Putuhena Kampus Poka – Ambon

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja, umur, lamanya bekerja dan pendapatan perbulan terhadap motivasi manajemen laba untuk memberikan bukti adakah spiritualitas di tempat kerja dan faktor demografi (umur, lamanya bekerja dan pendapatan perbulan) berpengaruh terhadap motivasi manajemen laba. Penelitian ini adalah jenis penelitian survei dengan menyebarkan kuisioner pada perusahaan-perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah manajer perusahaan yaitu para manager pada tingkat *middle management* pada divisi perusahaan (general manager, staff manager, pengawas unit operasi dan auditor internal) di berbagai kota yaitu Jakarta, Jogjakarta, Kalimantan, Surabaya dan Sulawesi.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba sehingga analisis ini bermakna bahwa peningkatan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan motivasi manajemen laba yang lebih rasional. Sedangkan faktor demografi (umur, lamanya bekerja dan pendapatan perbulan) tidak berpengaruh terhadap motivasi manajemen laba.

Kata Kunci: Spiritualitas, umur, lamanya bekerja, pendapatan per bulan, motivasi manajemen laba

I. PENDAHULUAN

Etika karyawan merupakan hal yang penting ditumbuhkan dalam perusahaan untuk mengurangi adanya perilaku yang menyimpang. Etika merupakan suatu konsep fundamental bagi semua profesi, baik di bidang akuntansi, pemasaran, keuangan, pemerintahan dan lain-lain. Tindakan etis setiap orang akan memberikan dampak bagi orang lain dan bagi organisasi di mana ia menjadi bagiannya (Purnamasari dan Christmastuti, 2006). Perilaku dan tindakan etis menjadi bagian penting dari pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

Salah satu bentuk pelanggaran etika yang masih banyak dipertanyakan adalah masalah *earnings management* (manajemen laba). Masalah *earnings management* ternyata menjadi sorotan penting dalam masalah etika karena banyaknya ambiguitas moral dan daerah abu-abu dalam praktiknya (Fischer & Rosenzweig, 1995). Manajemen laba merupakan usaha pihak manajer yang disengaja untuk memanipulasi laporan keuangan dalam batasan yang dibolehkan oleh prinsip-prinsip akuntansi dengan tujuan untuk memberikan informasi menyesatkan para pengguna untuk kepentingan pihak manager (Mutia, 2004).

Manajemen laba selalu diidentikan dengan perilaku *opportunistic*, dalam hal ini pihak manajemen bertindak untuk kepentingan pribadinya (Wibisono, 2004). Manajemen laba sering kali dianggap sebagai

tindakan akuntansi negatif oleh banyak pihak karena pada umumnya manajemen laba menyebabkan tampilan informasi laporan keuangan tidak menggambarkan keadaan sebenarnya. Beberapa praktisi berpendapat *earnings management* tidak bermoral atau tidak etis, apabila praktik tersebut tidak mempertimbangkan dampak buruk yang mungkin timbul dari praktik tersebut (Fischer *et al.* (1995) seperti dikutip oleh Grasso *et al.* 2009).

Praktik *earnings management* merupakan suatu praktik pelaporan laba yang merefleksikan keinginan manajemen daripada kinerja suatu perusahaan (Levitt, 1998). Pembiasan pengukuran laba dengan menaikkan atau menurunkan laba yang tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya membuat realitas laba menjadi tereduksi. Bagi perusahaan yang memiliki perencanaan pemberian bonus, manajemen akan memakai metode akuntansi (*accounting methods*) untuk mengatur keuntungan yang dapat dilaporkan dengan tujuan dapat menaikkan laba pada saat sekarang sehingga target untuk mendapatkan bonus tercapai. Padahal dalam jangka panjang, secara kumulatif tidak terdapat perbedaan laba yang diidentifikasi sebagai keuntungan. Adanya pergeseran laba dari masa ke masa sekarang dalam penggunaan angka akuntansi merupakan upaya manajemen agar dapat memaksimalkan bonus yang akan diperolehnya.

Manajer sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan pemilik (pemegang saham). Manajer berkewajiban memberikan sinyal mengenai kondisi perusahaan kepada pemilik. Sinyal yang diberikan dapat dilakukan melalui pengungkapan informasi akuntansi seperti laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut penting bagi para pengguna eksternal terutama sekali karena kelompok ini berada dalam kondisi yang paling besar ketidakpastiannya (Ali, 2002 seperti dikutip oleh Ujijantho, 2007). Ketidakseimbangan penguasaan informasi akan memicu munculnya suatu kondisi yang disebut sebagai asimetri informasi (*information asymmetry*).

Asimetri informasi merupakan suatu keadaan manajer memiliki akses informasi yang lebih banyak mengenai prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak eksternal perusahaan. Keberadaan asimetri informasi ini dianggap sebagai penyebab manajemen laba. Richardson (1998) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang sistematis antara asimetri informasi dengan tingkat manajemen laba. Adanya asimetri informasi mendorong manajer untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja manajer.

Orang yang mempunyai spiritual tinggi cenderung mempunyai perilaku yang berdampak baik bagi orang lain (Whitmore, 2004). Spiritual juga termasuk tingkat kesadaran seseorang terkait dengan dampak perilakunya terhadap orang lain dalam sebuah organisasinya. Spiritual mempresentasikan tingkat kesadaran spiritual setiap individu yang mencakup prinsip, nilai, etika dan perilaku individu. Jika tingkat spiritualitas manajer tinggi, maka perilaku *moral hazard* akan berkurang karena manajer menyadari dampak perilakunya tidak baik bagi orang lain terutama pemegang saham.

Antusiasme akan pentingnya pendekatan spiritual dalam dunia kerja pada umumnya tampak pada dukungan yang semakin meningkat pada etika bisnis (Baihaqi, 2005). Saat ini, baik pemimpin dan pemilik perusahaan, maupun karyawan semakin sadar akan pentingnya kebutuhan spiritual. Perusahaan ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual (Bagir seperti dikutip oleh Nurtjahajanti, 2010). Banyak perusahaan mendorong pengembangan spiritualitas karena mereka percaya adanya pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Pengembangan spiritualitas dalam organisasi juga memberikan pengaruh positif pada tingkat individu.

Harrington et al. (2001), seperti dikutip oleh Chen dan Sheng (2013) menyatakan bahwa pada awal abad ke-21 karyawan mengalami perubahan mendasar dalam nilai kerja. Pergeseran paradigma globalisasi abad ke-21 adalah sebagai era informasi yang banyak mendorong untuk memulai masalah spiritualitas dan kesadaran spiritual yang dihasilkan dari tempat kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan individu terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone dan Jurkiewicz, 2005).

Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litzsey (2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan.

Aburdene (2006) mengatakan bahwa pencarian atas spiritualitas adalah *megatrend* terbesar di masa sekarang ini. Aburdene (2006) yakin bahwa *trend* spiritualitas yang kini marak akan menjadi *megatrend* dalam beberapa tahun ini dan mendatang. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkat individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi. Sebelum era kesadaran spiritual datang, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan tanpa disadari telah merubah fungsinya dari sekedar “mencetak-uang” (*money-making*) menjadi “mengeruk-uang” (*money-grubbing*) dan pengerukan uang tidak baik untuk bisnis (Zohar dan Marshall, 2005). Tidak hanya fungsi perusahaan yang jauh dari nilai spiritual, tetapi juga tempat kerja turut menghalangi berkembangnya dimensi spiritual. Padahal secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna dan mencapai nilai-nilai tertentu.

Dalam proses bekerja diperlukan kemampuan individu untuk dapat memaknai pekerjaannya, sehingga individu tersebut menjadi berbahagia, sehat hidupnya dan pada akhirnya tidak hanya menjadi produktif, tetapi juga dapat melahirkan berbagai ide yang inovatif. Untuk membuat orang-orang di dalam organisasi dapat memahami makna dari pekerjaannya tersebut lahirilah disiplin baru yang disebut dengan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), bagian khusus dari budaya organisasi (*organizational culture*) (Zohar dan Marshall, 2005).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Spiritualitas di Tempat Kerja dan *Earnings Management Motivations*

Ashmos (2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki “kehidupan dalam” yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dalam konteks komunitas. Penelitian Bhuni dan Mukhuti (2011), spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *earnings management motivations*. Dikuatkan dengan penelitian Bhunia (2012) yang menyatakan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *earnings management motivations*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap *earnings management motivations*.

Umur dan *Earnings Management Motivations*

Menurut Schipper (1989) Manajemen laba (*earnings management*) didefinisikan dari sudut pandang fungsi pelaporan pada pihak eksternal, sebagai disclosure management, dalam pengertian bahwa manajemen melakukan intervensi terhadap proses pelaporan keuangan kepada pihak eksternal dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Penelitian Ming (2012), menunjukkan bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap *earnings management motivations*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Umur berpengaruh terhadap *earnings management motivations*

Lama Bekerja dan *Earnings Management Motivations*

Healy dan Wahlen (1999), seperti yang dikutip oleh Chen dan Sheng (2013), menyatakan bahwa manajemen laba terjadi ketika manajer menggunakan penilaian dalam pelaporan keuangan dan dalam struktur transaksi untuk mengubah laporan keuangan sehingga menyesatkan pemegang saham dalam menilai prestasi ekonomi yang dicapai oleh perusahaan. Menurut penelitian Ming (2012), lama bekerja mempengaruhi secara signifikan *earnings management motivations*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lama bekerja berpengaruh terhadap *earnings management motivations*.

Pendapatan Perbulan dan *Earnings Management Motivations*

Manajemen laba adalah pemilihan kebijakan akuntansi atau pemilihan tindakan-tindakan riil yang dilakukan oleh manajer untuk mempengaruhi laba guna mencapai tujuan-tujuan tertentu dari laba yang dilaporkan (Scott, 2012). Menurut penelitian Ming (2012), pendapatan perbulan berpengaruh signifikan terhadap *earnings management motivations*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pendapatan perbulan berpengaruh terhadap *earnings management motivations*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Responden

Subjek dalam penelitian ini adalah manajer perusahaan yaitu para manager pada tingkat *middle management* pada divisi perusahaan (general manager, staff manager, pengawas unit operasi dan auditor internal) di berbagai kota yaitu Jakarta, Jogjakarta, Kalimantan, Surabaya dan Sulawesi.

Pengujian hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (motivasi manajemen laba) dengan variabel independen (spiritualitas di tempat kerja, umur, lamanya bekerja dan pendapatan perbulan). Ketepatan (*goodness of fit*) model regresi dalam memprediksi variabel dependen diukur dengan menggunakan Uji F pada tingkat keyakinan 95%. Koefisien determinasi atau *R square* akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2011). Uji t (*t-test*) dalam analisis regresi untuk menguji signifikansi variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dari statistik ini adalah sebagai berikut:

- o Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 gagal ditolak
- o Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang sifat (karakteristik) dari setiap variabel yang ada dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Spiritualitas di tempat kerja	81,00	135,00	112,31	11,87
Motivasi manajemen laba	57,00	97,00	75,95	11,71

Sumber: Data di olah

Hasil statistik deskriptif seperti pada tabel di atas menunjukkan hasil penilaian responden terhadap beberapa variabel dalam penelitian. Variabel spiritualitas di tempat kerja jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang mengukur variabel memberikan jawaban *mean* 112,31. Nilai minimal 81,00 dan maksimal 135,00 dengan standar deviasi 11,87. Variabel motivasi manajemen laba jawaban responden atas pertanyaan yang mengukur variabel ini memberikan jawaban rata-rata 75,95. Nilai minimal 57,00 dan maksimal 97,00 dengan standar deviasi 11,71.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara motivasi manajemen laba dengan spiritualitas di tempat kerja dan faktor demografi. Hasil analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef.	t- hitung	Signifikansi (p-value)
Konstan	17,938	1,276	0,207
Spiritualitas Kerja	0,548	4,719	0,000
Umur	1,475	1,544	0,128
Lama Bekerja	-1,009	-1,106	0,274
Pendapatan per bulan	-1,101	-0,994	0,324
F hitung		8,886	0,000
Adjusted R Square			0,345

Sumber: data, diolah

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba menunjukkan bahwa ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba. Hasil uji signifikansi parameter individual atau hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 4,719 lebih besar dari t tabel ($\alpha=5\%$, $df= 60$ yaitu 2,00), sehingga dinyatakan bahwa ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba yaitu sebesar 0,548. Pengaruh positif dalam penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi pula motivasi manajemen laba yang lebih rasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Bhuni dan Mukhuti (2011) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *earnings management motivations*. Dikuatkan dengan penelitian Bhunia (2012) yang menyatakan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh umur terhadap motivasi manajemen laba menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh umur terhadap motivasi manajemen laba. Hasil uji signifikansi parameter individual atau hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel umur sebesar 1,544 lebih kecil dari t tabel ($\alpha=5\%$, $df= 60$ yaitu 2,00), sehingga dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh umur terhadap motivasi manajemen laba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Ming (2012) menunjukkan bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap *earnings management motivations*. Umur merupakan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama (Ming, 2012).

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh lama bekerja terhadap motivasi manajemen laba menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lama bekerja terhadap motivasi manajemen laba. Hasil uji signifikansi parameter individual atau hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel umur sebesar $|1,106|$ lebih kecil dari t tabel ($\alpha=5\%$, $df= 60$ yaitu 2,00), sehingga dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh lama bekerja terhadap motivasi manajemen laba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Ming (2012) lama bekerja mempengaruhi secara signifikan *earnings management motivations*. Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan (Ming, 2012).

Hasil pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh pendapatan perbulan terhadap motivasi manajemen laba menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pendapatan perbulan terhadap motivasi manajemen laba. Hasil uji signifikansi parameter individual atau hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pendapatan perbulansebesar $|0,994|$ lebih kecil dari t tabel ($\alpha=5\%$, $df= 60$ yaitu

2,00), sehingga dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh pendapatan perbulan terhadap motivasi manajemen laba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Ming (2012) pendapatan perbulan mempengaruhi secara signifikan *earnings management motivations*. Pendapatan perbulan merupakan uang yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah sewa, bunga, laba dan lain sebagainya (Ming, 2012).

V. PENUTUP

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut.

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba. Hasil analisis tersebut bermakna bahwa peningkatan spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan motivasi manajemen laba yang lebih rasional. Hipotesis ada pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi manajemen laba menjadi terbukti.
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara faktor demografi (umur, lama bekerja, dan pendapatan perbulan) terhadap motivasi manajemen laba. Hipotesis ada pengaruh antara faktor demografi terhadap motivasi manajemen laba menjadi tidak terbukti.
3. Perilaku pemimpin yang spiritual dalam organisasi dapat dilakukan dengan membangun niat yang suci yaitu membangun kualitas batin yang prima bagi organisasi. Dengan kualitas batin prima, seseorang akan memiliki motivasi manajemen laba yang lebih rasional karena keteraturan emosi akan berpengaruh dalam membuat persepsi yang baik.

b) Saran

1. Penerapan spiritualitas di tempat kerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif. Kesadaran spiritual pada tingkat individu dan kesadaran spiritual pada tingkat organisasi dapat mendorong terciptanya iklim spiritual yang diharapkan dapat menumbuhkan rasa komunitas yang mendorong komitmen menghindari perilaku tidak etis praktik *earnings management*.
2. Bagi pihak lain dalam hal ini adalah pihak-pihak yang berkepentingan atas terjadinya perilaku tidak etis praktik *earnings management*, diharapkan memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai praktik *earnings management* serta

memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh agar dapat meminimalisir kemungkinan adanya manajemen laba.

3. Implikasi hasil penelitian ini terhadap ilmu manajemen sangat penting. Pengetahuan spiritual diadopsi dalam konsep-konsep manajemen. Spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi besar dalam fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan dan fungsi pengarahan/kepemimpinan. Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

REFERENSI

- Aburdene, P.** (2006). "Megatrends 2012: Bangkitnya Kesadaran Kapitalisme". Penerbit: PT Agro Media Pustaka, Jakarta Selatan.
- Arikunto, S.** (2013). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashmos, D. P. dan Duchon, D.** (2000). "Spirituality at Work: A conceptualization and measure". *Journal of Management Inquiry*. 9 (2): 134.
- Atkinson, A. R., R. S. Kaplan, dan S. M. Young.** (2007). "Management Accounting". 5th. Upper saddle river, new jersey: pearson education.
- Ayres, F.** (1994). "Perceptions Of Earnings Quality: What Managers Need To Know". *Management Accounting* 75(9): 27-29.
- Baihaqi, H.** (2005). "Etika Bisnis". Yogyakarta: Poja Akademik UIN Sunan Kalijaga.
- Bhunia, A. dan Mukhuti, S. S.** (2011). "Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management-An Empirical Analysis". *Business Management Dynamics* Vol.1, No.4, Oct, pp.73-78.
- Bhunia, A. dan Das, A. S.** (2012). "Explore the Impact of Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management". *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 2, Issue 2, February.
- Butts, D.** (1999). "Sprituality at Work: An Overview". *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 328-331.

- Chen, M. C. dan Sheng, C. W.** (2013). "Workplace Spirituality and Earnings Management Motivations". *International Journal of Business & Information*, Vol. 8 (2): 267-298.
- Chen, M. C.** (2012). "The influence of workplace spirituality on motivations for earnings management: A study in Taiwan's hospitality industry". *Journal of Hospitality Management and Tourism* Vol. 3(1), pp. 1-11, January.
- Chrimastuti, A. A. dan St.Vena P.** (2006). "Hubungan Sifat Machiavellian, Pembelajaran Etika Dalam mata Kuliah Etika, dan Sikap Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi di Semarang", Simposium Nasional Akuntansi VII, Denpasar Bali.
- Daniel, J. L.** (2010). "The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness". *Journal of Management Development* 295: 442-456.
- Dedy, KPA.** (2009). "Program Studi Manajemen Informatika", Artikel ini Diakses melalui www.blogsdedy.com pada tanggal 21 Maret 2010.
- Dobereiner, J., dan Day, J.M.** (1976). "Associative symbioses in dinitrogen fixing sites". p.518-538. In W.E.Newton, and C.J. Nyman. Proc. 1st Int. Symp. Nitrogen Fixation. Washington State University Press.
- Douglas, P.C., dan Wier, B.** (2000). "Integrating Ethical Dimensions into a Model of Budgetary Slack Creation". *Journal of Business Ethics* 28 (3): 267-277.
- Ebaugh, H. R.** 2002. "Return of The Sacred: Reintegrating Religion in The Social Sciences". *Journal for the Scientific Study* 41(3): 385-395.
- Elias, R.** 2002. "Determinants of Earnings Management Ethics Among Accountants", *Journal of Business Ethics* Vol. 40: 33-45.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., dan Saunders, C.** 1988. "Toward a Humanistic-phenomenological spirituality: Definition, description and measurement". *Journal of Humanistic Psychology*. 28 (4): 5-18.
- Fernando, M., dan Jackson, B.** 2006. "The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders' Decision-Making: An Inter-Faith Study". *Journal of Management and Organization* 12 (1): 23-39.
- Fischer, M. dan Rosenzweig, K.** 1995. "Attitude of Students and Accounting Practitioners Concerning The Ethical Acceptability of Earnings Management". *Journal of Business Ethics* (14): 433-444.
- Forster, K.** 2008. "Spiritual Business: Creating a Business Form The Heart". Dogma Publishing.
- Freshman, B.** 1999. "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in The Workplace". *Journal of Organizational Change Management* 12 (4): 318-327.
- Garcia. Z. dan Jean. C.** 2003. "Workplace Spirituality and Organizational Performance", in: *Public Administration Review*, 63, 3 ; S. 274-282.
- Ghozali, I.** 2011. "Ekonometrika (Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17)", Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Giacalone, R. A.** 2009. "The Next Steps in Workplace Spirituality Research". Department of Human Resource Management, Fox School of Business and Management, Temple University.
- Giacalone, R. A.; Jurkiewicz, Carole L. (Hg.).** 2003. "The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance". New York: M.E. Sharpe, S. 314-335.
- Gillett, P.R., dan Uddin, N.** 2002. "The Effects of Moral Reasoning and Self-Monitoring CFO Intentions to Report Fraudulently on Financial Statements". *Journal of Business Ethics* 40(1): 15-32.
- Goel, A.M., dan Thakor, A. V.** 2003. "Why do Firms Smooth Earnings?". *The Journal of Business*, 76(1): 151-192.
- Grasso, L., P. Tilley, dan White, R.** 2009. The ethics of earnings management: Perceptions after Sarbanes-Oxley. *Management Accounting Quarterly* 11 (1): 45-69.
- Gunny, K.** 2010. "The Relation Between Earnings Management Using Real Activities Manipulation And Future Performance: Evidence From Meeting Earnings Benchmarks". *Contemporary Accounting Research* 27 (3): 855-888.

- Healy, P. M. dan Wahlen, J. M.** 1999, "A Review of the Earnings Management Literature and its Implications for Standard Setters", *Accounting Horizons*.
- Indriantoro, N dan Bambang,** S.2002. "Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen", Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Investopedia.** 2009. "PaybackPeriod". Online, <http://www.investopedia.com>, diakses tanggal 20 November 2014.
- Jurkiewicz, C. L. dan Giacalone, R. A.** 2004. "A Value Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance". *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Jurkiewicz, C. L.** 2002. "The Phantom Code of Ethics and Public Sector Reform". *Journal of Public Affairs and Information* 6(3): 1-19.
- Kale, S. H. dan Shrivastava. S.** 2003. "The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality". *The Journal of Management Development* 22 (4): 308-328.
- Kaplan, S.** 2001. "Further Evidence on The Ethics of Managing Earnings: An examination of The Ethically Related Judgments of Shareholders and Non-Shareholders". *Journal of Accounting and Public Policy* 20 (1): 27-44.
- Karakas, F.** 2010. Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), pp. 89-106.
- Kolodinsky, R. W.; Giacalone, R. A., dan Jurkiewicz, C. L.** 2008. "Workplace Value and Outcomes: Exploring Personal, Organizational and Interactive Workplace Spirituality". *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480.
- Kumpikaite, V.** 2009. "Attitudes of Spirituality: Pilot Study from Lithuania". *The Business Review*, Cambridge, 13(1), 271-278.
- Lev, B.** 2003. "Corporate Earnings: Facts and Fiction". *Journal of Economic Perspectives* 17 (2): 27-50.
- Levitt, A. Jr.** 1998. "The Numbers Game".
- Long, B. S. dan Mills J. H.** 2010. "Workplace Spirituality, Contested Meaning, and The Culture of Organization: A Critical Sense-Making Account". *Journal of Organizational Change Management* 23(3): 325-341.
- Lord, A. T. dan Dezoort, F. T.** 2001. "The Impact Of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure". *Accounting, Organizations and Society* 26 (3): 215-235.
- Marques, J., Dhiman, S., dan King, R.** 2005. "Spirituality in The Workplace: Developing and Integral Model and A Comprehensive Definition". *The Journal of American Academy of Business* 7 (1): 81-91.
- Merchant, K. dan Rockness, J.** 1994. "The ethics of managing earnings: An empirical investigation". *Journal of Accounting and Public Policy* 13 (1): 79-94.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., dan Ferguson, J.** 2003. "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Explanatory Empirical Assessment". *Journal of Organizational Change Management*, 19 (40): 426-447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D. dan Condemni, B.** 1999. "Spirit and Community at Southwest Airlines: An Investigation of a Spiritual Values-Based Model". *Journal of Organizational Change Management* 12(3), 221-233.
- Moore, T. W.** 2008. Individual Differences and Workplace Spirituality: The Homogenization of the Corporate Culture. *Journal of Management and Marketing Research*.
- Nurtjahjanti, H.** 2010. "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal psikologi Undip*. Vol 7, No. 1 April 2010.
- Nyman, J.** 2004. "Is Moral Hazard Inefficient". The Policy Implication of a New Theory. *Health Affairs*.
- Pandey, A., dan Gupta, R. K.** 2008. "Spirituality in Management: A Review of of Contemporary and Traditional Thoughts and Agenda for research". *Global Business Review*, 99 (1), 65-83.
- Pandey, A., Gupta, R. K., dan Arora, A. P.** 2009. "Spirituality Climate of Business Organizations and It's Impact on Customers' Experience". *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313-332.

- Pandey, A.** 2014. "Workplace Spirituality: Linkages with Attitude, Mental Health, Leadership, Organizational Development, Earning Management, Stress and Wellbeing". *The International Journal Of Business & Management*.
- Pracher, K. J., dan Hayes, A. F.** 2004. "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effect in simple mediation models". *Behavior Research Method*, 36, 717-731.
- Rahmawati, Qomariyah, N., dan Suparno, Y.** 2006. "Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Praktik Manajemen Laba pada Perusahaan Perbankan Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta", Padang: Simposium Nasional Akutansi IX.
- Robbins, S. P.** 2008. "Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)", Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S.P. dan Judge, A. T.** 2007. "Organizational Behavior". New Jersey: Pearson Education.
- Robb, C. dan D. L. Sharpe.** 2009. "Effect of Personal Financial Knowledge on College Student's Credit Card Behaviour". *Journal of Financial and Planning* Vo. 20.
- Roychowdhury, S.** 2006. "Earnings Management Through Real Activities Manipulation". *Journal of Accounting and Economics* 42 (3): 335-370.
- Rudnyckyj, D.** 2009. "Spritual Economies: Islam and Neoliberalism in Contemporary Indonesia". *Cultural Anthropology*, 24(1), 104-141.
- Schipper, K.** 1989. "Earnings management". *Accounting Horizons*, 3 (4), pp.91-102. Retrieved: Februari 3rd, 2007, from ProQuest database.
- Scott, W. R.** 2012. "Financial Accounting Theory". New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S.** 2011. "Metode Penelitian Survey". Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Singhanian R. R.; Patel, A. K.; Soccol, C. R. dan Pandey, A.** 2008. "Recent advances in solid-state fermentation". *Biochemical Engineering Journal* 44 (2009), halaman 13-18.
- Sugiri, S.** 1989. "Pengantar Akuntansi". BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono,** 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B". Bandung: Alfabeta.
- Tischler, L.** (2002). "Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research". *Journal of Managerial Psychology*. 17 (3): 203.
- Ujiyantho dan Pramuka.** 2007. "Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Perusahaan". Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas-Makassar.
- Wahyudin, M.** 2003. "Persepsi Akuntan Publik dan Mahasiswa Tentang Penerimaan Etika Terhadap Praktik Manajemen Laba". Simposium Nasional Akuntansi VI, 16-17 Oktober 2003.
- Wahyudin.** 2003. "Peranan Problem Solving". Proceeding National Seminar on Science and Mathematics Education, the Role of IT/ICT in Supporting the Implementation of Competency-Based Curriculum". Bandung: JICA-IMSTEP
- Whitmore, J.** 2004, "Something really has to change: Change management as an imperative rather than a topic". *Journal of Change Management*, 491), 5-14.
- Wibisono, H.** 2004. "Pengaruh Earnings Management Terhadap Kinerja di Seputar SEO", Tesis Strata-2, Magister Sains Akutansi Universitas Diponegoro, Semarang. Tidak dipublikasikan.
- Widyaningdyah, A. U.** 2001. "Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Earnings Management Pada Perusahaan Go Public di Indonesia". *Jurnal Akuntansi & Kenangan*, November Vol. 3 No. 2.
- Winters, T. M.** 2000. "Individual Differences and Workplace Spirituality: The Homogenization of the Corporate Culture". *Journal of Management and Marketing*.